



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro	795
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	797

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	798
- Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras	803
- Contrato coletivo entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA - Alteração	807
- Acordo de empresa entre a SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal L. ^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global	808

- Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	833
- Acordo de empresa entre a Aqualuz Tróia - Exploração Hoteleira e Imobiliária, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial	837

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos - ATE - Alteração	839
- Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) - Alteração	839
- SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Alteração	841
- Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Alteração	843

II – Direção:

- Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos - ATE - Eleição	856
- Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) - Eleição	859
- Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT - Eleição	860
- SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Eleição	860
- Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Eleição	861

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Empresarial de Amarante - Eleição	862
--	-----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Autoneum Portugal, L. ^{da} - Convocatória	862
- Instituto Politécnico de Portalegre - IPP - Convocatória	863
- João de Deus & Filhos, SA - Convocatória	863
- Metro do Porto, SA - Convocatória	863
- Udifar II - Distribuição Farmacêutica, SA - Convocatória	863

II – Eleição de representantes:

- CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L. ^{da} - Eleição	864
---	-----

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: dsrscot@dgert.msess.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª

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

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

17 de março de 2017- O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Aveiro se dediquem à atividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações do referido contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a atividade de comércio retalhista, exceto de veículos automóveis e motociclos e de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores ao valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. Considerando que a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

A extensão anterior da convenção não abrange as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e pela respetiva portaria de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados na extensão anterior, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM,

promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio retalhista abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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

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

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

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

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

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

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

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

23 de março de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

O contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso e/ou de importação de material elétrico, electrónico, informático, eletrodoméstico, fotográfico ou de re-

lojoaria, assim como atividades conexas, incluindo serviços, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão do referido contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outra convenção com âmbito parcialmente coincidente, outorgada por diferente associação e empregadores, a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico, assegura-se na medida do possível a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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

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

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Traba-

lho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, são estendidas no território do Continente:

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

serviços, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea a) do número 1 não é aplicável aos empregadores filiados na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

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

Artigo 2.º

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

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

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho para as Indústrias Químicas (texto consolidado) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e posterior alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2016.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;
Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;

Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;

Associação Portuguesa das Empresas Químicas;
Associação Portuguesa de Tintas;
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas.

E por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 45.ª

Regime especial de deslocações

1 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

Pequeno-almoço - 1,95 €;
Almoço ou jantar - 8,65 €;
Ceia - 4,40 €.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 30,20 €.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 50.^a

Remuneração por trabalho suplementar

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

a) 65 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas, sendo este acréscimo de 55 %

a partir de 1 de janeiro de 2018;

b) 110 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, sendo este acréscimo de 95 % a partir de 1 de janeiro de 2018, incluindo sempre a retribuição especial por trabalho noturno.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal, sendo este acréscimo de 100 % a partir de 1 de janeiro de 2018.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 52.^a

Refeitórios e subsídio de refeição

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 4,80 €.

3 e 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO III

**Enquadramento e retribuições mínimas mensais
(em vigor a partir de 1 de janeiro de 2017)**

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Grupo I: Diretor Trabalhador de engenharia - Grau VI	1 383,00	1 310,00
Grupo II: Chefe de divisão Trabalhador de engenharia - Grau V	1 168,00	1 096,00
Grupo III: Analista de sistemas (adm.) Chefe de departamento ou serviço Trabalhador de engenharia - Grau IV	1 003,00	930,00
Grupo IV: Chefe de vendas (com.) Chefia de nível I (quim.) Coordenador de manutenção (met.) Técnico de informática Técnico de informática industrial Técnico oficial de contas Tesoureiro Trabalhador engenharia - Grau III	910,00	835,00
Grupo V: Assistente operacional (t. d.) Chefe de secção (adm.) Chefia nível II (quím.) Desenhador-projetista (t. d.) Encarregado-geral de armazém (com.) Gestor de produto (com.) Inspector de vendas (com.) Secretário/a de administração (adm.)	841,00	770,00

Técnico de contabilidade (adm.) Trabalhador engenharia - Grau II	841,00	770,00
Grupo VI: Analista chefe (quim.) Chefe de secção comercial Desenhador especializado (t. d.) Encarregado (met./elet.) Encarregado armazém (com.) Encarregado-geral (c. c.) Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de compras (adm./com.) Técnico de embalagem Técnico de higiene/segurança/ambiente Técnico de logística (com.) Técnico de mecatrónica (met.) Técnico de recursos humanos Técnico de secretariado Tradutor (mais de 1 ano)	770,00	703,00
Grupo VII: Chefe de equipa (met./elet.) Chefia de nível III (quim.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t. d.) Encarregado (c. c.) Encarregado refeitório Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.) Preparador de trabalho (met.) Prospector de vendas Técnico de vendas Técnico eletromecânico Trabalhador de engenharia - Grau I Tradutor (até 1 ano)	725,00	648,00
Grupo VIII: Analista de 1.ª (quim.) Assistente administrativo de 1.ª Caixa (adm.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t. d.) Empregado comercial de 1.ª Enfermeiro Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.) Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª (met.) Impressor (mais de duas cores) (gráfico) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Motorista de pesados (rod. e gar.) Oficial eletricitista (mais três anos) Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª (met.) Programador de fabrico (mais um ano) (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.)	678,00	607,00

Técnico de computador Técnico de controlo de qualidade (quím.) Técnico de produção (quím.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.)	678,00	607,00
Grupo IX: Analista de 2.ª (quím.) Apontador (mais um ano) (met./c. c.) Assistente administrativo de 2.ª Carpinteiro de 1.ª (c. c.) Chefe de serviços gerais (port. vig.) Chefia nível IV (quím.) Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Demonstrador (com.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t. d.) Empregado comercial de 2.ª Especialista (quím.) Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.) Fogueiro de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª (met.) Impressor (uma ou duas cores) (gráfico) Maquinista força motriz de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.) Motorista de ligeiros (rod.) Oficial eletricitista (até três anos) Operador máquinas de balancé de 1.ª (met.) Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Soldador de 1.ª (met.) Telefonista/rececionista de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª (met.)	643,00	574,00
Grupo X: Ajudante de motorista (gar.) Analista de 3.ª (quím.) Apontador do 1.º ano (met./c. c.) Assistente administrativo de 3.ª Caixa de balcão (com.) Carpinteiro de 2.ª Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.) Cozinheiro de 2.ª Empregado comercial de 3.ª Empregado de balcão (hot.) Especialista de manutenção industrial de 3.ª (met.) Especializado (quím.) Estagiário (gráfico) Fogueiro de 3.ª Fresador mecânico de 3.ª (met.) Maquinista força motriz de 2.ª (met.)	610,00	537,00*

Montador estruturas metálicas ligeiras de 1. ^a (met.) Montador máquinas ou peças em série de 2. ^a (met.) Operador de máquinas (com.) Operador máquinas de balancé de 2. ^a (met.) Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Pré-oficial do 2.º ano (elet.) Preparador auxiliar de trabalho de 3. ^a (met.) Programador de fabrico (1.º ano) (met.) Serralheiro civil de 3. ^a (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 3. ^a (met.) Soldador de 2. ^a (met.) Telefonista/rececionista de 2. ^a	610,00	537,00*
Grupo XI: Ajudante de fogueiro do 2.º ano Auxiliar administrativo Distribuidor (com.) Embalador (com.) Empregado comercial ajudante do 2.º ano Empregado de cantina ou refeitório Estagiário do 2.º ano (adm.) Guarda, vigilante ou rondista (port/c. c.) Montador de pneus (gar.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 2. ^a (met.) Porteiro (port./vig.) Praticante do 2.º ano (graf./met./t. d.) Pré-oficial (c. c.) Pré-oficial do 1.º ano (elet.) Preparador de laboratório (quím.) Semiespecializado (quím.)	575,00	502,00*
Grupo XII: Ajudante de eletricista Ajudante de fogueiro do 1.º ano Auxiliar de produção (quím.) Empregado comercial ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano (adm.) Praticante do 1.º ano (graf./met./t. d.) Servente (met./c. c./rod.) Servente de armazém (com.) Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)	547,00*	474,00*

(*) A estes grupos salariais aplica-se o valor da RMMG, quando superior.

Notas:

1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3 270 000,00 €;

Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3 270 000,00 €.

2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3- O valor da faturação será o valor global das vendas da

empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6- Os valores da tabela salarial produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2017. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017 os valores das cláusulas 48.^a (Abono para falhas) e 52.^a (Re-

feitórios e subsídio de refeição).

7- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2015 podem ser pagos até 31 de março de 2016, integral ou faseadamente.

8- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

9- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

10- As tabelas salariais e cláusulas pecuniárias para o ano de 2018 serão atualizadas nos seguintes termos:

- 2018: Acréscimo de 1 % + IPC* de 2017;

(*) Valor real do Índice de Preços ao Consumidor publicado pelo INE.

11- Os valores salariais decorrentes da aplicação das percentagens estabelecidas no número anterior serão na tabela salarial arredondados para o euro superior e nas cláusulas de expressão pecuniária para a dezena de cêntimos superior.

Declaração

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

Lisboa, 21 de fevereiro de 2017.

Pela APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

José Manuel Gião Falcato, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

Marta Maria Reis Pires, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Maria Fernanda Esteves dos Santos de Sousa, na qualidade de mandatária.

Depositado em 24 de março de 2017, a fl. 14 do livro n.º 12, com o n.º 38/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

O CCT para o Comércio do Porto (Retalhista), celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2014, é alterado como se segue:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- *a)* Este contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que desenvolvem a actividade de comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito do Porto, inscritas nas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos nos sindicatos outorgantes.

b) Às entidades empregadoras que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazenista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritas nas associações empregadoras outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, aplica-se o presente contrato colectivo de trabalho, desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações ou convenções específicas.

c) A presente convenção aplica-se também às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que exerçam a actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu representados pelas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

d) Consideram-se abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que se dediquem à exploração da venda automática e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio, telemarketing e internet e os trabalhadores ao seu serviço.

e) São ainda abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre entidades empregadoras e respectivos trabalhadores ao seu serviço, que se dediquem à reprodução de documentos, por meios mecânicos, electrónicos, digitais e laser (fotocópias e outros), reparação, molduras e consertos de calçado.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao respectivo ministério, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por regulamento, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1- A presente convenção entre em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2016.

(...)

(...)

CAPÍTULO III

Admissão, categorias profissionais e carreira profissional

(...)

Cláusula 21.^a

Promoções obrigatórias

A) Caixeiros, armazéns, escritórios e correlativos

1- O praticante de caixeiro, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou operador-ajudante.

2- Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão automaticamente a caixeiro até três anos e operador até três anos, respectivamente.

3- O tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante ou operador-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

4- O caixa balcão, o caixeiro até três anos e o operador até três anos, após três anos de permanência na categoria ascenderão automaticamente a caixa balcão de três a seis anos, a caixeiro de três a seis anos e operador de três a seis anos, respectivamente.

5- O caixa balcão de três a seis anos, a caixeiro de três a seis anos e operador de três a seis anos, após três anos de permanência na respectiva categoria ascenderão automaticamente a caixa balcão mais de seis anos, caixeiro mais de seis anos e operador mais de seis anos, respectivamente.

6- Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade e caso não possuam as habilitações literárias mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório, serão promovidos a contínuos.

5- Os praticantes de armazém, logo que atinjam os 18 anos de idade ou completem dois anos de aprendizagem, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de estagiário de ajudante de fiel de armazém do 1.º ano.

6- Os estagiários para escriturário, logo que completem três anos naquela categoria, ascenderão a escriturário até três anos.

7- Os dactilógrafos, após três anos de permanência na categoria, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

8- Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário de ajudante de fiel de armazém ascenderá a ajudante de fiel de armazém até três anos.

9- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

10- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

(...)

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 22.^a

Retribuições certas mínimas

(...)

14- Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 4,27 €, em numerário ou senha, por cada dia completo de trabalho, a partir de 1 de Julho de 2016. A 1 de Janeiro de 2017 o valor do subsídio de refeição é de 4,35 €.

15- Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado de tarde, nos termos previstos na cláusula 32.^a-A do CCT negociado em 1998, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 1.^a série, de 15 de Agosto de 1998, será pago um subsídio de alimentação de 6,60 € por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

(...)

Disposições finais e transitórias

Declaração

Para o cumprimento do disposto na alínea g) do artigo

492.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 13 717 empresas e 45 600 trabalhadores.

(...)

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Trabalhadores do comércio

(...)

Nível IV:

Caixa de balcão mais de seis anos

(...)

Nível V:

Caixa de balcão de três a seis anos

(...)

Nível VI:

Caixa de balcão até três anos

(...)

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Grupo I	Grupo II
A) Tabela salarial		
I	770,00 €	795,50 €
II	696,00 €	727,50 €
III	643,00 €	674,50 €
IV	607,50 €	639,00 €
V	560,00 €	576,00 €
VI	519,00 €	540,00 €
VII (*)	445,50 €	467,00 €
VIII (*)	387,00 €	408,00 €
IX (*)	373,50 €	396,50 €
X (*)	362,00 €	378,50 €
XI - Praticantes de 17 - 16 anos a) e b) (**)	315,50 €	319,00 €
B) Técnicos de computadores		
Chefe de secção		1 185,00 €
Subchefe de secção		1 103,00 €
Técnico de sistemas de computadores		1 057,50 €
Técnico de suportes de computadores		959,50 €
Técnico de computadores de 1. ^a linha (mais de quatro anos)		886,00 €
Técnico de computadores de 1. ^a linha (de dois a quatro anos)		812,00 €
Técnico de computadores de 1. ^a linha (menos de dois anos)		752,50 €

Técnico auxiliar de computadores		633,50 €
Técnico estagiário		513,00 €
C) Técnicos de electromedicina/electrónica médica		
Chefe de oficina		1 185,00 €
Técnico de grau 1		1 103,00 €
Técnico de grau 2		1 057,50 €
Técnico de grau 3 (mais de quatro anos)		886,00 €
Técnico de grau 3 (de dois a quatro anos)		812,00 €
Técnico de grau 3 (menos de dois anos)		752,50 €
Técnico auxiliar		644,00 €
Técnico estagiário		513,00 €
D) Técnicos de electromedicina/electromecânica (pneumática) material cirúrgico de raios X		
Chefe de oficina		929,00 €
Técnico do grau 1		788,50 €
Técnico do grau 2		690,00 €
Técnico do grau 3 (mais de quatro anos)		610,50 €
Técnico do grau 3 (de dois a quatro anos)		538,00 €
Técnico do grau 3 (menos de dois anos)		496,00 €
Técnico auxiliar (*)		456,00 €
Técnico estagiário (a)		422,00 €
E) Técnicos de informática		
Chefe de secção		1 185,00 €
Analista de sistemas		1 119,50 €
Programador analista		1 044,00 €
Programador principal		1 002,50 €
Programador (mais de três anos)		912,50 €
Programador		764,50 €
Programador mecanográfico		711,00 €
Instalador de programas		639,50 €
Operador mecanográfico		639,50 €
Operador de computador		639,50 €
Perfurador-verificador/operador de registo de dados		598,50 €
Programador estagiário		513,00 €
F) Técnicos de electromecânica		
Chefe de secção		826,50 €
Técnico de electromecânica (mais de quatro anos)		729,50 €
Técnico de electromecânica (de dois a quatro anos)		647,50 €
Técnico de electromecânica (menos de dois anos)		571,00 €
Técnico auxiliar (*)		478,00 €
Técnico estagiário do 2.º ano (a)		442,50 €
Técnico estagiário do 1.º ano (a)		421,00 €
Aprendiz - 17 anos (b)		400,00 €
Aprendiz - 16 anos (b)		328,50 €

(*) Sem prejuízo da aplicação da Remuneração Mensal Mínima Garantida (salário mínimo nacional).

(a) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

(b) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

Porto, 25 de Novembro de 2016.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Jorge Manuel Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pelo CESAHT - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], na qualidade de mandatário.

Ana Isabel Coimbra Luz, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos:

Fernando Fernandes Sá Pereira, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Baião:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Marco de Canaveses:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Felgueiras:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Paços de Ferreira:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], (na qualidade de mandatário).

Pela Associação Empresarial da Maia:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Amarante:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Gondomar:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial da Póvoa de Varzim:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Penafiel:

Júlio Alberto Oliveira Vinha, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde:

Nuno Camilo da Mota Oliveira [Dr.], na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de março de 2017, a fl. 15 do livro n.º 12, com o n.º 41/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA - Alteração

A Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo, que adoptou a denominação social AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling, e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA acordam proceder a uma alteração parcial do contrato colectivo de trabalho («CCT») celebrado entre as partes, depositado em 16 de Dezembro de 2016, a folhas 8 do livro n.º 12, com o número 178/2016 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2016, mantendo inalterado o restante clausulado não abrangido pela presente alteração parcial, o que fazem nos seguintes termos do considerando e da cláusula seguintes:

Considerando que:

A) A presente alteração parcial ao CCT e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2016, ocorre no âmbito de processo de audição prévia para apreciação relativa à igualdade e não discriminação prevista no artigo 479.º, número 1, do Código do Trabalho e de acordo com a recomendação emitida pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego («CITE»).

Cláusula única

A cláusula 22.^a, sob a epígrafe «Trabalho Suplementar» passa a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de traba-

lho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas bem como o trabalhador ou a trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses.

4- A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela Empresa, determinarão o pagamento de:

a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos.

b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.»

Para os efeitos do disposto no artigo 494.º, número 4, alínea c), com remissão para o artigo 492, número 1, ambos do Código do Trabalho, declaram as partes que o contrato colectivo de trabalho, ora alterado parcialmente, se aplica a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo (AESH), e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, abrangendo duas empresas e aproximadamente de 1198 (mil cento e noventa e oito) trabalhadores.

O presente acordo de alteração parcial ao CCT é celebrado, em Lisboa, a 7 de Março de 2017 por:

Pela Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo (AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling):

António Guilhermino Rodrigues, na qualidade de presidente da direcção da associação.

Paulo Simão Carvalho de Borba Menezes, na qualidade de vice-presidente da direcção da associação.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Nuno Miguel Figueiredo de Sousa, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Depositado em 22 de março de 2017, a fl. 14 do livro n.º 12, com o n.º 36/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global

Artigo de revisão

O presente acordo de empresa revê e substitui, na íntegra, o celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2010.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE obriga, por um lado, a SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal L.^{da}, cuja actividade consiste na criação, aquisição e exploração a bordo de comboios de dia ou de noite, em Portugal ou no estrangeiro, em gares ou estações, de serviço de hotelaria - restauração ferroviários e, por outro, 85 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 2.^a

(Área)

A área de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

(Vigência e revisão)

1- O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2017 e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.

2- Porém as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3- Este AE poderá ser denunciado até vinte e um e nove meses respectivamente sobre as datas referidas nos números anteriores.

4- A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada com aviso de recepção remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

5- A contraparte enviará obrigatoriamente uma contrapro-

posta única à parte denunciante até trinta dias após a recepção da proposta.

6- A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.

9- Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

10- Porém, haverá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

CAPÍTULO II

Da admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

A) Para os trabalhadores de restauração e bebidas:

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2- Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondente ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4- Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional.

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

B) Trabalhadores de escritório:

5- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

6- Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

Cláusula 5.ª

(Período de experiência)

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período da experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período de experiência é de:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

4- Para a contagem do período de experiência de 30 dias, serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 6.ª

(Título profissional)

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

Cláusula 7.ª

(Contratos de trabalho)

1- Antes ou durante os 15 dias iniciais da prestação de trabalho, têm as partes obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2- Desse contrato que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar além dos nomes, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração, descrição de funções.

3- Se a entidade patronal não cumprir as disposições referidas nos números anteriores cabe-lhe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

Cláusula 8.ª

(Estágio)

1- Estágio é o tempo necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.

2- O período de estágio é de 12 meses para os trabalhadores administrativos e de 6 meses para os restantes.

3- Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional encontrarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria.

4- O regime previsto nesta cláusula não se aplica em estágios escolares ou profissionais.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 9.^a

(Organização do quadro de pessoal)

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 10.^a

(Promoção e acesso - Conceito)

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma classe, grau ou categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

Cláusula 11.^a

(Acesso - Normas gerais e específicas)

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores habilitados com a respectiva categoria profissional averbada na carteira profissional, ou, não os existindo, pelos trabalhadores de categoria, escalão ou classe imediatamente inferior.

2- Havendo mais de um candidato na empresa a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação profissional em curso de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem de escola profissional, maior antiguidade e maior idade.

3- Os profissionais que não possuam categoria profissional de chefia ou supervisão, ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria, salvo razões objectivas resultantes de uma avaliação global para a sua não promoção que serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

Cláusula 12.^a

(Densidades de estagiários)

1- Nas secções em que haja até 2 profissionais só poderá haver 1 estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver 1 estagiário por cada 3 profissionais.

2- O disposto no número anterior não prejudica a proibição ou limitação da existência de trabalhadores classificados como estagiários que resulte de outras normas deste AE.

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da entidade patronal)

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;

b) Passar atestados aos trabalhadores ao serviço quando por estes solicitados, com o pedido devidamente justificado, onde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, deste que quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;

c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;

d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente contrato;

e) Colocar em painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;

f) Facultar uma sala para reuniões de trabalho dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;

g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto na cláusula 16.^a;

j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, saúde e higiene no trabalho;

k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

l) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou de formação e aperfeiçoamento profissional o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 93.^a

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São obrigações do trabalhador:

a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;

c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;

d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;

f) Guardar segredo profissional;

g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha, sem aviltamento da condição humana;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho, desde que aprovados pelo organismo estatal competente;

k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;

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

Cláusula 15.^a

(Garantias do trabalhador)

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;

d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.^a;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de actividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos na cláusula 38.^a;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

g) A prática de lock-out;

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

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

2- A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

Cláusula 16.^a

(Mobilidade funcional)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma activida-

de correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

6- A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

Cláusula 17.^a

(Igualdade de tratamento)

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Cláusula 18.^a

(Liberdade de opinião e expressão)

É reconhecida, no âmbito da entidade empregadora prevista na cláusula 1.^a deste AE, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 19.^a

(Reserva da intimidade da vida privada)

1- A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 20.^a

(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional

que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder da entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 21.^a

(Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 22.^a

(Coacção/assédio)

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 23.^a

(Cobrança da quotização sindical)

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, a empresa deduzirá, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 15 dias seguintes a cada cobrança, a empresa remeterá ao sindicato respectivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da concessão, a empresa obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 24.^a

(Baixa de categoria)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo organismo estatal competente.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Período diário e semanal de trabalho)

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regime mais favoráveis já praticados, período máximo de trabalho é de 8 horas diárias e 40 semanais, excepto para os trabalhadores que exercem funções nos comboios de Braga que pode atingir 10 horas diárias e os trabalhadores que exercem funções nos comboios internacionais (Lusitânia) que pode atingir 11 horas diárias.

2- Para os trabalhadores de bordo o regime previsto no número 1 é de quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso.

3- Para os trabalhadores de terra o regime previsto no número 1 é de cinco dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso ou quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso, conforme estabelecer o contrato individual de trabalho e as práticas em vigor.

4- Para os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) o regime previsto no número anterior é de 3 dias de trabalho e um dia de descanso (Lisboa - Madrid e Madrid-Lisboa, seguido de um dia de descanso).

5- Para os trabalhadores dos comboios da linha de Braga o regime previsto no número 1 é de 2 dias de trabalho seguidos de dois dias de folga, salvo quando o horário dos comboios sofra uma diminuição significativa; neste caso será acordado outro regime com os trabalhadores e suas organizações representativas.

Cláusula 26.^a

(Intervalos de horário de trabalho)

1- Para os trabalhadores de bordo o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 3h30, excepcionalmente e de forma não continuada, 4h30.

2- Para os trabalhadores de bordo da área de Braga (Braga - Lisboa - Braga) o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 5h00.

3- Para os trabalhadores de terra o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 1 horas.

4- Para os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior 3h30.

5- Todos os trabalhadores têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efectivo.

6- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 12 horas.

Cláusula 27.^a

(Horários especiais)

1- O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permi-

tido a partir das 7 horas e até às 23 horas.

2- Quando se admita, temporariamente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3- Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

Cláusula 28.^a

(Definição e alteração do horário de trabalho)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

2- A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento devidamente fundamentada, ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qualquer caso, porém, sem alteração do sistema de escalas e a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3- O acréscimo de despesas, incluindo de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração do horário, será encargo da entidade patronal, excepto se a alteração tiver resultado de solicitação escrita do trabalhador.

4- O novo horário e os fundamentos da alteração, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, serão afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, relativamente à data da entrada em vigor, excepto se a alteração resultar de imposição dos clientes da empresa que não permita a cumprimento daquele prazo, devendo ainda assim respeitar uma antecedência nunca inferior a 7 dias.

5- A definição, organização e alteração dos horários de trabalho tem de ser precedida de consulta prévia aos delegados sindicais.

Cláusula 29.^a

(Horário parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período de trabalho semanal não inferior a 20 % nem superior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação compatível.

2- A remuneração para as duas situações referidas no número 1, será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado, de acordo com o disposto no número 2 da cláusula 32.^a

3- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de 2 ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de 8 horas diárias e 35 semanais e, desde que não seja em empresas concorrentes.

Cláusula 30.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam funções compreendidas nos níveis XI a VII do anexo I.

2- O requerimento de isenção, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, será dirigido ao organismo estatal competente.

3- O trabalhador isento, terá direito a um prémio calculado sobre a retribuição mensal no valor de 25 %.

4- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

Cláusula 31.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes decorrentes de faltas imprevisíveis de trabalhadores, ou se verifiquem casos de força maior.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando invoque motivo sério.

4- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e de fácil verificação.

5- Cada trabalhador só pode prestar o máximo de 2 horas suplementares diárias e 180 horas anuais, excepto quando se trate das situações previstas na alínea b) do número 2 desta cláusula.

6- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 12 horas.

Cláusula 32.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;

N = Período normal de trabalho semanal.

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

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

3- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4- A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de

descanso efectuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador, ou se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

5- Quando o trabalho suplementar for devido por substituição de trabalhador ausente e se prolongue por mais de cinco horas, sem prejuízo do pagamento do trabalho suplementar, haverá lugar a um dia de descanso compensatório no dia seguinte.

Cláusula 33.^a

(Trabalho nocturno)

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

2- O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25 %.

3- O trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50 %.

4- Porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

5- Se além de nocturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6- Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

7- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 58.^a

8- Este regime não se aplica aos trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) que beneficiam de ajudas de custo previstas no número 5 da cláusula 36.^a deste AE.

Cláusula 34.^a

(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)

1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2- As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de 5 anos.

3- Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

Cláusula 35.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1- Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao organismo estatal competente nos termos da legislação aplicável e afixados na secção respectiva.

2- Os mapas de horário de trabalho conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: nome da firma localização da secção, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo

e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 10, quando respeitem apenas ao aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

4- As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio ou em suporte magnético e afixadas nas secções respectivas.

Cláusula 36.^a

(Deslocação em serviço)

1- Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

a) Transporte em qualquer meio à escolha da empresa, ou ao valor que vigorar para a função pública por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;

c) Pagamento do trabalho suplementar contado da hora de partida da sua residência e hora de chegada.

2- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa deverá esta abonar previamente, um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3- Nenhum trabalhador, deslocado em serviço, com viatura automóvel, do trabalhador ou da empresa, poderá fazer mais de 700 km diários ao serviço da empresa.

4- Nas grandes deslocações, a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

5- Os trabalhadores que exercem funções no comboio internacional (Lusitânia) e que transitaram da anterior concessão, têm direito a ajudas de custo no valor de 38,35 € por cada dia no estrangeiro, acrescidos de uma refeição principal por viagem e alojamento em hotel. Os trabalhadores deste comboio admitido a partir de 1 de Março de 2005 têm direito a ajudas de custo no valor de 19,30 € por cada dia no estrangeiro, acrescidos de uma refeição principal por viagem e alojamento em hotel.

Cláusula 37.^a

(Local de trabalho)

1- O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Entende-se por local de trabalho a secção em que o trabalhador preste serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 38.^a

(Mobilidade)

1- Os trabalhadores não podem ser transferidos do seu lo-

cal de trabalho sem o seu acordo prévio, por escrito.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço, ou se tal mudança resultar de alteração da prestação de serviços aos clientes, imposta por estes.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, três meses.

4- À empresa fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 39.^a

(Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que será sempre gozado ininterruptamente, de acordo com o disposto na cláusula 25.^a

2- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

3- A entidade patronal proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

1- É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como suplementar e remunerado, em função do número de horas realizadas de acordo com a fórmula seguinte, acrescentando o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

R - remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH - Remuneração da hora normal;

N - Número de horas trabalhadas.

3- Quando o trabalhador realize pelo menos 4 horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito

por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido.

4- Além disso, nos 3 dias seguintes terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso semanal, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso nos termos referidos no número anterior o trabalho desses dias ser-lhe-à pago como suplementar.

Cláusula 41.^a

(Feriados)

1- O trabalho prestado em dias feriados, será havido como suplementar e pago nos termos do número 2 e 3 da cláusula anterior.

2- São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

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;

Sexta-Feira Santa (festa móvel).

3- Além dos atrás enumeradas, são ainda de observância obrigatória a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade, ou quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutro dia com significado local no período de Páscoa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Porém, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de Janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

8- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordos das partes.

Cláusula 43.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias são úteis os dias da semana, de segunda-feira a domingo, com exclusão dos dias de descanso semanal e feriados.

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 são equiparadas às faltas as dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

(Escolha da época de férias)

1- A época de férias deve ser de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro, depois de consulta prévia aos delegados sindicais e de forma a que os trabalhadores da empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar, gozem férias simultaneamente.

3- O início das férias terá que coincidir com o dia seguinte aos dias de descanso semanal.

4- Na fixação das férias a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente a utilização, de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 31 de Janeiro de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém se o trabalhador for admitido depois de 31 de Janeiro, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de Setembro.

Cláusula 45.^a

(Alteração do período de férias)

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

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar em caso algum, 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, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a

Cláusula 46.^a

(Retribuição das férias)

1- A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2- No caso de o trabalhador ter direito a retribuição variável, será integrada na retribuição das férias 1/12 das comissões dos últimos 12 meses.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2- No ano de cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual à retribuição do período proporcional de férias.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 59.^a não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

4- Sempre que ocorra mudança de concessionária a adquirente responsabilizar-se-á pelos subsídios de férias a pagar aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso, da adquirente, em relação à anterior concessionária na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 48.^a

(Momento do pagamento)

1- As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2- O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

3- No caso do não cumprimento do previsto no número anterior, com culpa por parte do empregador, o trabalhador pode recusar iniciar as férias, tendo, neste caso, direito ao disposto na cláusula 52.^a deste AE.

Cláusula 49.^a

(Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença,

parto ou acidente comprovados.

2- No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 44.^a deste AE.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 50.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

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

Cláusula 51.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado nas férias)

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses de prestação de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento em que se aplica o número 3 da cláusula 42.^a desta convenção.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 52.^a

(Violação do direito a férias)

Se a entidade patronal, com culpa, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

(Noção)

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas, somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3- Exceptuam-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a 10 minutos, que não excedam por mês 45 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias, far-se-à tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 54.^a

(Tipo de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou a fins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 123.^a e 127.^a;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;

g) As dadas no dia do aniversário do trabalhador;

h) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por semestre;

i) As dadas durante 5 dias úteis por ocasião do parto da mulher;

j) As dadas até um dia por cada menor, e por trimestre, para se deslocar à escola a fim de se inteirar da situação do menor;

k) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4- As faltas a que se refere a alínea f) do número 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais de 1 trabalhador por cada 5, e não mais do que 1 trabalhador nas secções até 5 trabalhadores.

Cláusula 55.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados;

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

c) Um dia por morte de primos e bisavós.

2- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

Cláusula 56.^a

(Participação e justificação das faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

4- A entidade patronal até 15 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

Cláusula 57.^a

(Efeito das faltas justificadas)

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c), f) e g) do número 2 da cláusula 54.^a, salvo disposição legal ou convencional em contrário;

b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador receba subsídio ou seguro.

Cláusula 58.^a

(Desconto das faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30} \text{ Rd}$$

sendo:

RM - Remuneração mensal;

Rd - Remuneração diária.

Cláusula 59.^a

(Efeito 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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente à proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

(Momento e forma de pagamento)

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração 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.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos nos níveis de VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 63.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir do contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 64.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou à concedente, por razões de interesse destas, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

SECÇÃO I

Cláusula 65.^a

(Princípios gerais)

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 66.^a

(Critérios de fixação da remuneração)

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as

funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 67.^a

(Lugar e tempo de cumprimento)

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou através de transferência bancária se para isso der o seu acordo no acto de admissão.

2- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 68.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar em dia normal, atrasos de comboios, em dias de descanso, feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, dedução e valor liquido efectivamente pago.

Cláusula 69.^a

(Partidos)

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 70.^a

(Objectos perdidos)

1- Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 71.^a

(Remunerações mínimas pecuniárias de base)

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo I.

2- No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

4- Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei, excepto na tabela salarial em que será feito para o euro imediatamente superior.

Cláusula 72.^a

(Garantia de anualidade da revisão de salários)

As partes acordam, reciprocamente, em garantir que de futuro, as revisões dos salários e cláusulas de expressão pecuniária entrarão sempre em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 73.^a

(Prémio de responsabilidade)

Os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) têm direito a um prémio de responsabilidade mensal, de acordo com o contrato individual de trabalho, no valor de 71,70 €, 53,90 € e 36,15 €, respectivamente.

Cláusula 74.^a

(Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 80,32 €.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo principal e os assistentes de bordo com quatro anos de antiguidade têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 40,16 €.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro dos comboios internacionais que transitaram da anterior concessionária, têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 69,75 €.

4- O subsídio de transporte não é devido no mês das férias, subsídio de férias e subsídio de natal.

Cláusula 75.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente administrativo e chefe de a bordo de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5 % do seu salário base.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de assis-

tente de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 2 % do seu salário base.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro dos comboios internacionais que transitaram da anterior concessionária, têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5 % do seu salário base.

4- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos nas respectivas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5- O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de natal.

Cláusula 76.^a

(Subsídio de natal)

1- Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Efectuando-se transferência da concessão, a responsabilidade do pagamento do subsídio de natal, recairá sobre a nova concessionária, sem prejuízo do direito de regresso de nova concessionária em relação à anterior, na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 77.^a

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição diário no valor de 6,54 €.

Cláusula 78.^a

(Alimentação em espécie)

1- Sem prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de secção que prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional, têm direito a duas sandes e dois sumos em cada dia de serviço.

2- No caso dos trabalhadores que prestam serviços nos comboios será de uma sandes e um sumo em cada viagem.

3- A qualidade da alimentação terá de ser igual à que é servida ao cliente.

4- No caso de não haver disponível refeição em quantidade e qualidade igual á que é servida ao cliente o trabalhador terá direito à escolha da ementa em uso para o preço mais baixo.

Cláusula 79.^a

(Alimentação especial)

O profissional que por prescrição médica, validada pela entidade empregadora, necessite de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 80.^a

(Complemento de seguro)

1- É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva.

2- A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

Cláusula 81.^a

(Contribuições)

1- Em matéria de Segurança Social a entidade patronal e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção, pagarão os valores fixados nos termos do competente regulamento.

2- As contribuições por parte da empresa e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos.

Cláusula 82.^a

(Controlo das contribuições)

As folhas de retribuições, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da Segurança Social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

CAPÍTULO IX

Dos serviços sociais e de saúde

Cláusula 83.^a

(Higiene e segurança)

As instalações das secções abrangidas por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos fixados na lei.

Cláusula 84.^a

(Condições de asseio dos locais de trabalho)

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e, ainda, as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conveniente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 85.^a

(Iluminação)

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser

providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das 2 formas, de acordo com as normas internacionais adoptadas.

Cláusula 86.^a

(Lavabos)

É obrigatória existência em locais apropriados de lavabos com chuveiros em número suficiente.

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

Devem existir também, em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento adequado.

Cláusula 87.^a

(Vestiários)

1- Para permitir ao pessoal guardar ou mudar de roupa, devem existir vestiários em quantidade suficiente nas instalações de Lisboa-St.^a Apolónia, Porto - Campanhã e também em Braga quando obtiver para o efeito instalações por parte da empresa concedente da concessão.

2- Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes e convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 88.^a

(Locais subterrâneos e semelhantes)

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitante à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 89.^a

(Primeiros socorros)

1- Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2- O equipamento dos armários caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no número anterior, deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4- Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência.

Cláusula 90.^a

(Sala de convívio)

A empresa porá à disposição dos trabalhadores salas destinadas ao seu convívio e recreio em Lisboa - St.^a Apolónia, Porto - Campanhã.

CAPÍTULO X

Condições específicas

Cláusula 91.^a

(Proteção na parentalidade)

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade previstos na lei, os direitos conferidos ao pai e à mãe no tocante à parentalidade caracterizam-se da seguinte forma:

1- Licenças:

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

Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial;

b) Licença por interrupção da gravidez:

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

A trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

c) Licença parental inicial:

Com o nascimento do filho, o pai e a mãe têm direito a uma licença de 120 ou 150 dias que podem partilhar entre si.

Caso partilhem a licença, esta poderá ter mais 30 dias e atingir a duração de 180 dias devendo o empregador ser informado, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um.

Caso não partilhem a licença, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até 7 dias após o parto da duração da licença e do início do respectivo período.

d) Licença parental exclusiva da mãe:

A trabalhadora tem obrigatoriamente de gozar 42 dias após o parto e pode gozar até 30 dias antes do parto.

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.

e) Licença parental exclusiva do pai:

O pai deve gozar um período de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

Após o gozo dos 15 dias úteis obrigatórios, o pai pode ainda gozar 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

O pai trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso do gozo facultativo de licença não deve ser inferior a cinco dias.

f) Licença em caso de adopção:

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a

adoptante tem ao gozo de licença idêntica à licença parental inicial.

g) Licença parental complementar:

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar a gozar consecutivamente ou até 3 períodos, em qualquer das seguintes modalidades:

1- Licença parental alargada, por três meses;

2- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

3- Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

4- Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

O empregador deve ser informado da modalidade pretendida e do início e do termo de cada período, por escrito com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

h) Licença para assistência a filho:

Os pais têm ainda direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, devendo o empregador ser informado, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

1- Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

2- Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

3- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

4- Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

i) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

Os pais têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Direito a faltar:

a) Até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos/adoptados/enteados menores de 12 anos ou, no caso de hospitalização, durante todo o tempo que esta durar.

b) Até 15 por ano, em caso de doença ou acidente a filho, adoptado ou enteado maior de 12 anos integrado no agregado familiar.

c) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam.

e) Até dois em cada mês aquando os ciclos fisiológicos, sendo facultativa a sua retribuição.

3- Dispensas:

a) 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. Sempre que possível, estas consultas dever-se-ão verificar fora do horário de trabalho.

A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

b) O pai tem direito a 3 dispensas ao trabalho para acompanhar a mãe às consultas pré-natais.

c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho, tem direito, durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada diariamente em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Neste caso a mãe deverá comunicar ao empregador que amamenta o filho com a antecedência mínima de 10 dias sobre o início da dispensa, devendo apresentar atestado médico comprovativo após o 1.º ano de vida.

d) A mãe ou o pai, no caso de não haver amamentação, têm direito por decisão conjunta, à dispensa diária em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, para aleitação até o filho perfazer 1 ano. Neste caso, quem beneficiar da dispensa deverá comunicar ao empregador que aleita o filho com a antecedência mínima de 10 dias sobre o início da dispensa, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, se for caso disso e provar que este informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4- Especiais condições de trabalho:

a) O/A trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou com filho deficiente; tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

b) A trabalhadora grávida ou com filho menor de 12 meses e o pai que esteja a gozar o remanescente da licença de maternidade da mãe não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

c) A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte nos seguintes casos: nos 112 dias anteriores e posteriores ao parto e durante todo o período em que durar a amamentação.

e) A/O trabalhador/a que tenham filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada com tal horário.

f) A/O trabalhador tem direito a falta até dois dias pela altura do ciclo fisiológico, sendo apenas um remunerado.

g) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

h) Nas actividades susceptíveis de apresentar riscos específicos, dever-se-á proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Os resultados desta avaliação devem ser fornecidos por escrito à trabalhadora.

5- Efeitos das licenças, dispensas e faltas:

a) O gozo da licença de maternidade e paternidade não prejudica o aumento de dias de férias.

b) As dispensas para consultas, amamentação e aleitação são consideradas como tempo de serviço efectivo.

c) Todas as outras licenças, faltas ou dispensas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

6- Protecção no despedimento:

a) O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se sempre feito sem justa causa, carecendo sempre de parecer prévio da entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

b) O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 92.^a

(Trabalho de menores)

1- Aos menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2- Os trabalhadores menores de 18 anos, sempre que possível têm direito a gozar férias simultaneamente com os pais ou tutores ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

Cláusula 93.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário para frequentar as aulas e sem perda de remuneração uma hora diária, num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2- Em cada ano lectivo e para os efeitos de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por 5 dias, além dos necessários para efectuar as provas de exame.

3- Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode também, a entidade patronal, sempre que o julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova daqueles factos.

CAPÍTULO XI

Da disciplina

Cláusula 94.^a

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente contrato.

Cláusula 95.^a

(Poder disciplinar)

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando expressamente mandatados.

Cláusula 96.^a

(Obrigatoriedade do processo disciplinar)

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2- O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial, ou quando tal se justificar no interesse da defesa, fundamentado por escrito.

Cláusula 97.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 12 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

7- No caso de não haver comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste capítulo serão feitas à comissão sindical e no caso do trabalhador ser representante sindical sê-lo-á também ao sindicato respectivo.

Cláusula 98.^a

(Outras regras processuais)

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

5- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalha-

dor, como às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

6- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

Cláusula 99.^a

(Vícios e nulidades do processo disciplinar)

1- A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determina a nulidade do processo disciplinar.

2- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

3- Sempre que a entidade com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infracção.

Cláusula 100.^a

(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão preventiva deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador sob pena deste não ser obrigado a respeitá-la.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 101.^a

(Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3- As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 15 dias.

4- A suspensão do trabalho não poderá exceder por cada fracção 15 dias, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5- Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 102.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado individualmente ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;
- d) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- e) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, inter-sindicais ou de trabalhadores;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 103.^a

(Presunção de abuso)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 104.^a

(Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização nunca inferior a 12 meses de serviço.

Cláusula 105.^a

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 106.^a

(Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1- A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar da infracção ou do seu conhecimento pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar, desde que não tenha sido reduzida e entregue ao arguido a respectiva nota de culpa.

2- A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12

meses a contar do momento em que se verifique a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 107.^a

(Execução da sanção)

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias sobre a data em que foi notificada decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 108.^a

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordos das partes;
 - c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
 - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - f) Despedimento colectivo;
 - g) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;
 - h) Inadaptação do trabalhador.
- 3- No caso de recurso a despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho, os critérios de preferência na manutenção do emprego serão os seguintes:
 - 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
 - 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
 - 3.º Categoria profissional de classe inferior;
 - 4.º Menor antiguidade na empresa.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

(Causas da caducidade)

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo.
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 110.^a

(Reforma por velhice)

1- Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula an-

terior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 109.^a, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partes

Cláusula 111.^a

(Cessação por acordo)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;

b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos;

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

2- No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, excepto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Cláusula 112.^a

(Justa causa de despedimento)

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

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, jus

4- ta causa de despedimento os seguintes comportamentos

do trabalhador:

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

b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

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

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

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

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 113.^a

(Efeitos da nulidade da rescisão)

1- Quando a rescisão declarada seja nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 114.^a

(Regras gerais)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subse-

quentes ao conhecimento desses factos.

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

Cláusula 116.^a

(Justa causa)

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

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

3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 116.^a

(Indemnização devida ao trabalhador)

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de antiguidade calculado sobre a retribuição mensal mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 117.^a

(Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

SUBSECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Cláusula 118.^a

(Aviso prévio)

O trabalhador pode rescindir o contrato, independente-

mente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 119.^a

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 120.^a

(Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 121.^a

(Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ainda que seja por concurso ou concurso público, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica da empresa nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento

transmitem-se todos os direitos individuais e colectivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;

b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO XIII

Da actividade sindical

Cláusula 122.^a

(Direito à actividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso à empresa nos termos da lei.

4- À entidade patronal ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 123.^a

(Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 124.^a

(Tarefas sindicais)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 123.^a e 127.^a e da alínea c) do número 2 da cláusula 54.^a, a entidade patronal é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2- A comunicação referida no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula, serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores por empresa.

Cláusula 125.^a

(Identificação dos delegados)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 126.^a

(Proibição de transferência dos delegados sindicais)

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

Cláusula 127.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 por mês.

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.

3- Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respectivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 128.^a

(Cedência de instalações)

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 129.^a

(Informação sindical)

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

Cláusula 130.^a

(Direito a informação e consulta)

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 131.^a

(Reuniões fora do horário normal)

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

Cláusula 132.^a

(Reuniões durante o horário normal)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 133.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 127.^a

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

CAPÍTULO XIV

Penalidades

Cláusula 134.^a

(Multas)

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas pela convenção será punido nos termos previsto na lei.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 135.^a

(Indumentárias)

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto os sapatos.

2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

Cláusula 136.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 137.^a

(Substituição do presente AE e prevalência das normas)

1- O presente AE mantém-se em vigor até que as partes o substituam por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE, da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 138.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pela SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal L.^{da} e outros 2 elementos pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 2 representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias após a convocação de qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 15 de março de 2017.

Pela SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal L.^{da}:

Alexis Herve Marie Guillemain de Monplanet, mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base (De 1 Janeiro a 31 de Dezembro 2017)

Nível	Categorias	Remuneração base Em euros
XI	Director de exploração	1 578,00

X	Responsável de operações	1 058,00
IX	Assistente de direcção Chefe de armazém Chefe de operações Chefe de serviços administrativos Técnico de contabilidade	854,94
VIII	Controlador nível 2 Assistente administrativo principal nível 2 Subchefe de armazém Subchefe de operações Subchefe de serviços administrativos	772,64
VII	Assistente administrativo principal nível 1 Chefe de bordo Chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro de comboios internacionais (mais de 5 anos) Controlador nível 1	645,20
VI	Assistente de bordo principal Assistente de bordo de comboios internacionais (até 5 anos)	615,09
V	Assistente administrativo principal Empregado de armazém principal Preparador-coordenador	595,02
IV	Assistente administrativo (2.º ano) Assistente de bordo (2.º ano) Empregado de armazém (2 anos) Preparador/embalador (2.º ano) Empregado de limpeza (mais de 2 anos)	566,00
III	Assistente administrativo (1.º ano) Assistente de bordo (1.º ano) Empregado de armazém (1.º ano) Preparador/embalador (1.º ano)	560,00
II	Empregado de limpeza (até 2 anos)	557,00
I	Estagiário (6 meses)	557,00

ANEXO II

Definição técnica das categorias

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático, e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, resignadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente utilizando aplicações infor-

máticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, venda e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Assistente de direcção - Auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Assistente de bordo - Prepara os carrinhos com os produtos e procede à sua venda ao lugar; serve os pequenos-almoços, faz a marcação e serve as refeições requeridas pelos clientes, assim como o serviço ao lugar; recebe o dinheiro dos produtos vendidos; nas portas dos comboios, faz serviço de acolhimento aos passageiros; prepara o serviço de boas-vindas na classe conforto, incluindo jornais, revistas e auriculares; colabora com o chefe de bordo nas suas funções substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Assistente de bordo de comboios internacionais - É o trabalhador que efectua o serviço de acompanhamento ou o de cafetaria. É responsável pelo preenchimento de toda a documentação de controlo de ocupação. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas na empresa.

Chefe de bordo - Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos, executa o serviço de bar na ausência do assistente de bordo. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de bordo de comboios internacionais - Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos, executa o serviço de mesa no restaurante. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de serviços administrativos - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área administrativa; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de armazém - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços do armazém; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento

das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de operações - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área operacional; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Controlador - Dirige, sob a orientação do seu superior hierárquico, os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os salvados das fichas respectivas. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Cozinheiro de comboios internacionais - É o trabalhador que prepara e confecciona o serviço de refeições de acordo com as fichas técnicas fornecidas pela empresa. Controla as dotações e indica os consumos bem como as existências finais para o correcto preenchimento do processo administrativo. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas na empresa.

Director de exploração - Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira da qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada de programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão. Zela pelas especificações e normas

de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias nas áreas de armazenamento. Em veículo ou outro meio da empresa, desloca-se aos comboios; prepara, condiciona, repõe, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Empregado de limpeza - Executa os serviços de limpeza nos comboios e nas restantes instalações utilizadas pela empresa. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Preparador-coordenador - Coordena e dirige. Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Preparador-embalador - Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Responsável de operações - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de exploração; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza a execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora nas relações com os clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; Aconselha a direcção no que respeita à política comercial e exerce a fiscalização dos custos. É ainda responsável pela gestão do pessoal. Pode representar a direcção dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, em matérias de contratação colectiva e em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação, valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela direcção da empresa. Aconselha a direcção no que diz respeito à definição da política financeira, económica e comercial. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de armazém - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de armazém no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de serviços administrativos - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de serviços administrativos

no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de operações - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de operações no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade de empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornecer indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicatos filiados:

Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Depositado em 23 de março de 2017, a fl. 14 do livro n.º 12, com o n.º 37/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR
- Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora nas embarcações a operar no Rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3 a 8- *(Mantêm a redação em vigor)*.

Cláusula 42.^a

Retribuição mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2- Nas embarcações com lotação superior a 250 passageiros, os valores da retribuição base mensal constantes da tabela salarial são acrescidos de 12,50 %.

3- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior e será constituída pela retribuição base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 48.^a

Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, a empresa pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não pode, assim, ser recusada.

3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não pode ser inferior a 25 % da retribuição base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro e o director de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 25 % ou 30 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5- O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano (maio a outubro) ou pelo tempo de duração do contrato naquele período, se inferior, a todos os trabalhadores que se mostrem disponíveis para trabalhar naquele regime.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando prestam serviço em embarcações que operam sem serviço de catering a bordo, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,50 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 50.^a

Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação com serviço de catering em conformidade com as disposições legais.

2- Quando a empresa, em operação com serviço de catering a bordo, por qualquer motivo, não fornecer a alimen-

tação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço 3,10 €;
Almoço/jantar 9,20 €;
Ceia 3,10 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas, às 12 horas, às 19 horas ou às 00 horas, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição á hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

Cláusula 51.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 47 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- O prémio de conhecimento de línguas estrangeiras só é devido se esse conhecimento for certificado por escola hoteleira ou estabelecimento escolar reconhecido pela empresa.

Cláusula 58.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

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

2- Com exceção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimen-

to com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos trinta dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 81.^a-A

Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)

1- Os trabalhadores efetivos abrangidos por este AE têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário de 500,00 €, pago até ao final do terceiro mês após a ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado.

2- O pagamento deste subsídio é aplicado, exclusivamente, ao nascimento ou adoção de filho(a) que se verifique a partir do dia 1 de março de 2017.

ANEXO I

Definição de funções

A - Área marítima

.....
Skipper - É o trabalhador responsável pelo comando e manutenção geral de uma embarcação de recreio em atividades marítimo-turísticas.
.....

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais para 2017

A - Área marítima e hotelaria de bordo

Tabela I - Aplicável a embarcações de qualquer tipo, com lotação superior a 25 passageiros, quando em cruzeiros com duração igual ou superior a um dia e serviço de catering a bordo

A vigorar de 1 de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Profissionais Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II	911,00	939,00	968,00	998,00	1 028,00	1 059,00	1 091,00
II	Chefe cozinha Diretor cruzeiro I Maquinista prático 1. ^a	871,00	898,00	925,00	953,00	982,00	1 012,00	1 043,00

III	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe sala Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a	846,00	872,00	899,00	926,00	954,00	983,00	1 013,00
IV	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 1. ^a Maquinista prático 3. ^a Rececionista	806,00	831,00	856,00	882,00	909,00	937,00	966,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	717,00	739,00	762,00	785,00	809,00	834,00	860,00
VI	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL	690,00	711,00	733,00	755,00	778,00	802,00	827,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	651,00	671,00	692,00	713,00	735,00	758,00	781,00
VIII	Copeiro	587,00	605,00	624,00	643,00	663,00	683,00	704,00

Tabela II - Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação, em cruzeiros locais

A vigorar de 1 de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Skipper	785,00	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00	941,00
II	Maquinista prático 1. ^a	752,00	775,00	799,00	823,00	848,00	874,00	901,00
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a	734,00	757,00	780,00	804,00	829,00	854,00	880,00
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 2. ^a Maquinista prático 3. ^a	723,00	745,00	768,00	792,00	816,00	841,00	867,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	659,00	679,00	700,00	721,00	743,00	766,00	789,00
VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL	597,00	615,00	634,00	654,00	674,00	695,00	716,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	567,00	585,00	603,00	622,00	641,00	661,00	681,00

Nota: Os trabalhadores inseridos na tabela II que prestem ocasionalmente serviço nas embarcações a quem se aplica a tabela I, têm direito, nesses dias, ao acréscimo salarial correspondente.

B - Área de gestão, administrativa e comercial

A vigorar de 1 de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II	1 565,00	1 612,00	1 661,00	1 711,00	1 763,00	1 816,00	1 871,00
II	Chefe de serviços II Director I Técnico oficial de contas	1 002,00	1 033,00	1 064,00	1 096,00	1 129,00	1 163,00	1 198,00
III	Assessor direcção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico informática III Técnico operacional III	879,00	906,00	934,00	963,00	992,00	1 022,00	1 053,00
IV	Assessor direcção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II Técnico operacional II	816,00	841,00	867,00	894,00	921,00	949,00	978,00
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I Técnico operacional I	752,00	775,00	799,00	823,00	848,00	874,00	901,00
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/Recepcionista II	693,00	714,00	736,00	759,00	782,00	806,00	831,00
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Motorista I Telefonista/Recepcionista I	597,00	615,00	634,00	654,00	674,00	695,00	716,00
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza	567,00	585,00	603,00	622,00	641,00	661,00	681,00
IX	Vendedor de cruzeiros*	557,00	574,00	592,00	610,00	629,00	648,00	668,00

* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

C - Área de hotelaria de terra

A vigorar de 1 de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção Chefe de cozinha	846,00	872,00	899,00	926,00	954,00	983,00	1 013,00
II	Cozinheiro 1. ^a	740,00	763,00	786,00	810,00	835,00	861,00	887,00
III	Empregado de mesa principal Recepcionista principal	661,00	681,00	702,00	724,00	746,00	769,00	793,00
IV	Empregado de mesa 1. ^a Recepcionista 1. ^a Cozinheiro 2. ^a	641,00	661,00	681,00	702,00	724,00	746,00	769,00

V	Ajudante de cozinha Camareira/Empregada de quartos Empregado de mesa 2.ª Porteiro/Trintanário Rececionista 2.ª	588,00	606,00	625,00	644,00	664,00	684,00	705,00
VI	Bagageiro	557,00	574,00	592,00	610,00	629,00	648,00	668,00

Declaração

Cláusula 1.ª

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 80 trabalhadores.

Porto, 22 de fevereiro de 2017.

Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.ª:

Licinia Maria Correia Leite, na qualidade de mandatária.

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

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

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

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de março de 2017, a fl. 14 do livro n.º 12, com o n.º 39/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Aqualuz Tróia - Exploração Hoteleira e Imobiliária, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial

O acordo de empresa entre a Troiaverde e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2015, é revisto da forma seguinte:

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Aqualuz Tróia - Exploração Hoteleira e Imobiliária, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente AE abrange 1 empresa e, em média, 55 trabalhadores.

ANEXO II

Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)	
		2017	2018
IX	Director de hotel	1 859	1 878
VIII	Director comercial Director de produção Chefe de cozinha Chefe/mestre de pastelaria Chefe de vendas Assistente de direcção Técnico de acolhimento	996	1 006
VII	Assistente de marketing Revenue manager Chefe de manutenção Chefe de recepção Chefe de mesa Chefe de barman/barmaid Cozinheiro principal Promotor de vendas Sub-chefe de cozinha Coordenador de grupos Encarregado de animação e desportos	874	883
VI	Chefe de compras Cozinheiro de 1.ª Sub-chefe de recepção Pasteleiro de 1.ª Tesoureiro Governante geral de andares Sub-chefe de mesa Controlador Controlador de room-service Monitor de animação e desportos Chefe de serviços (escritórios/áreas centrais)	788	796

V	Chefe de balcão Governante (andares) Assistente administrativo de 1. ^a Rececionista principal Empregado de mesa principal Chefe de copa Técnico de manutenção de 1. ^a	717	715
IV	Barman/barmaid 1. ^a Cozinheiro de 2. ^a Pasteleiro de 2. ^a Empregado de balcão de 1. ^a Empregado de mesa de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Motorista Massagista terapêutico Rececionista de 1. ^a Técnico de manutenção de 2. ^a Tratador/conservador de piscinas Telefonista de 1. ^a	677	684
III	Barman/barmaid de 2. ^a Cafeteiro Cozinheiro de 3. ^a Empregado de andares/quartos Empregado de refeitório Empregado de balcão de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Rececionista de 2. ^a Telefonista de 2. ^a Nadador/salvador Vigilante sem funções pedagógicas	627	634

II	Bagageiro Copeiro Vigilante Empregado de limpeza Estagiário	606	613
I	Aprendiz	557	565

Troia, 1 de março de 2017.

Pela Aqualuz Tróia - Exploração Hoteleira e Imobiliária, SA:

José Pedro Mira Capitão, administrador.

Pedro Miguel Duarte Martins Reimão, administrador.

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

Fernanda Moreira, mandatária.

Luís Armando Graça da Silva, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

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

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

Depositado em 29 de março de 2017, a fl. 14 do livro n.º 12, com o n.º 40/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos - ATE - Alteração

Alteração aprovada em 4 de março de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2014.

SECÇÃO IV

Do secretariado nacional

Artigo 52.º

Natureza e composição

1- O secretariado é o órgão executivo da ATE e é composto por 101 membros, eleitos em congresso.

2- (...)

Registado em 23 de março de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 179 do livro n.º 2.

Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) - Alteração

Alteração aprovada em 9 de fevereiro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2012.

CAPÍTULOS

V

Dos órgãos da federação

Da direção executiva

Artigo 13.º

- 1- ...
- a) ...
- b) ...
- c) Declaração formal que está de acordo com os objetivos e princípios fundamentais da federação.

Artigo 17.º

- 2- O pagamento da quotização dos sindicatos filiados será trimestral e tem o valor de 75,00 € (300,00 €, anuais).
- 3- A quotização é paga por cada sindicato até ao oitavo dia útil do primeiro mês do respetivo trimestre.

Artigo 23.º

- 1- ...
- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) A direção executiva;
- e) ...
- f) ...
- 2- São órgãos executivos da FENPOL:
 - a) A direção nacional;
 - b) A direção executiva.

Do congresso

Artigo 24.º

1- O congresso é o órgão deliberativo máximo da federação e é constituído por 5 (cinco) delegados nomeados por cada estrutura sindical e demais delegados por inerência.

2- São delegados por inerência, todos os presidentes dos sindicatos membros da federação e os membros da direção nacional da FENPOL.

3- Cada filiado terá que pagar como joia, no momento da filiação, o montante de 300,00 € (trezentos euros), podendo a mesma ser dividida por quatro prestações anuais (uma por trimestre).

Artigo 26.º

1- ...

a) ...

b) ...

c) Eleger e destituir os membros da direção nacional, conselho fiscal e conselho disciplinar;

d) Deliberar, em última instância, sobre as sanções disciplinares previstas no artigo 21.º dos presentes estatutos;

e) Deliberar sobre a estrutura do movimento sindical policial a nível nacional;

f) Ratificar as decisões da direção nacional no que respeita à filiação da federação em associações sindicais de nível superior, seja no plano nacional ou internacional;

g) Deliberar, em última instância, sobre a aceitação da filiação de um sindicato, conforme o previsto no número 5 do artigo 13.º, dos presentes estatutos;

h) Deliberar sobre a dissolução da federação e a forma de liquidação do seu património, nos termos do artigo 44.º;

i) Proceder à revisão dos estatutos;

j) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a atividade sindical da federação, bem como assumir opções nos domínios da política de segurança e da profissão policial.

Artigo 28.º

1- ...

2- A mesa do congresso é eleita de entre os membros das direcções dos sindicatos filiados na federação, ou indicados por estes e eleita pelo congresso e é composta por três membros, a saber:

a) Presidente da mesa do congresso;

b) Vice-presidente da mesa do congresso;

c) Secretário da mesa do congresso.

6- Os trabalhos de preparação e de organização do congresso são da responsabilidade da mesa do congresso.

Artigo 29.º

1- A direção nacional é, dos órgãos de direção, o responsável direto pela sua atividade nos termos das orientações definidas pelo congresso, delegando na direção executiva, todas as suas competências.

2- A direção nacional é constituída por 34 (trinta e quatro) membros efetivos, a saber:

a) Presidente da direção;

b) Presidente-adjunto da direção e da presidência;

c) Presidente-adjunto, para a área sindical;

d) Presidente-adjunto, para a área das relações públicas;

e) Presidente-adjunto, para a área finanças;

f) Presidente-adjunto, para a área jurídica;

g) Presidente-adjunto, para a área da logística;

h) Vice-presidente adjunto da direção e da presidência;

i) Vice-presidente adjunto, para a área sindical;

j) Vice-presidente adjunto, para a área das relações públicas;

k) Vice-presidente adjunto, para a área finanças;

l) Vice-presidente adjunto, para a área jurídica;

m) Vice-presidente adjunto, para a área da logística;

n) 21- Vice-presidente.

7- ...

d) Apresentar à direção nacional, o orçamento, bem como o relatório e contas;

8- Compete ao presidente-adjunto da direção e da presidência:

9- Compete ao vice-presidente adjunto, para a área sindical:

a) Substituir o vice-presidente adjunto da direção e da presidência, nas suas faltas e impedimentos.

10- Compete ao vice-presidente adjunto, para a área das relações públicas:

a) Substituir o vice-presidente adjunto, para a área sindical, nas suas faltas e impedimentos.

11- Compete ao vice-presidente adjunto, para a área jurídica:

a) Substituir o vice-presidente adjunto, para a área finanças, nas suas faltas e impedimentos;

b) Coadjuvar o presidente-adjunto, para a área jurídica.

12- Compete ao vice-presidente adjunto, para a área finanças:

a) Substituir o vice-presidente adjunto, para a área jurídica, nas suas faltas e impedimentos;

b) Substituir o vice-presidente adjunto, para a área da logística, nas suas faltas e impedimentos;

c) Coadjuvar o presidente-adjunto, para área finanças.

13- Compete ao vice-presidente adjunto, para a área da logística:

a) Substituir o vice-presidente adjunto, para a área das relações públicas, nas suas faltas e impedimentos.

14- Compete ao vice-presidente adjunto da direção e da presidência:

a) Substituir o presidente-adjunto da direção e da presidência, nas suas faltas e impedimentos;

b) Coadjuvar o presidente-adjunto da direção e da presidência;

c) Executar outras ações de que seja incumbido pelo presidente da direção.

15- Compete ao vice-presidente da direção:

a) Executar as tarefas de que seja incumbido pelo presidente da direção.

16- A FENPOL, obriga-se com a assinatura do presidente da direção ou na sua falta ou impedimento, pela do presiden-

te-adjunto, para a área sindical e por outro qualquer membro da direção.

17- Para efeitos bancários e financeiros, a federação obriga-se pela assinatura do presidente da direção ou na sua falta e impedimento, pelo presidente-adjunto, para a área sindical, sendo sempre obrigatória a assinatura do vice-presidente adjunto, para a área finanças.

Artigo 30.º

1- Podem ser proponentes de listas para os cargos de presidente da direção, presidente-adjunto, vice-presidente adjunto, vice-presidente, as direções dos sindicatos filiados, num mínimo de duas.

2- O cargo de presidente da direção nacional, é escolhido pelas estruturas sindicais associadas no momento das eleições.

3- As listas candidatas à eleição dos cargos referidos no número 1, do artigo 30.º, incluem obrigatoriamente 30 (trinta) candidatos efetivos a membros com a indicação dos candidatos e os cargos previstos no número 2, do artigo 29.º

Artigo 32.º

1- A direção nacional pode reunir ordinariamente uma vez por mês a convocatória do seu presidente, ou excepcionalmente quando houver necessidade, sendo as deliberações da direção nacional, tomadas por maioria simples dos seus membros presentes, tendo o presidente, voto de qualidade em caso de empate.

3- Podem participar nas reuniões da direção nacional sem direito a voto, os membros das direções dos sindicatos filiados por eles indicados, conforme os assuntos em estudo e até ao máximo de dois.

4- A direção nacional, ratificará, em todas as suas reuniões, os atos praticados anteriormente pela direção executiva.

Artigo 33.º

1- ...

d) Aprovar anualmente até ao dia 28 de fevereiro de cada ano, o plano e o orçamento, bem como o relatório e contas.

2- Compete ao presidente da direção nacional:

b) Coordenar toda a atividade da direção nacional e direção executiva;

c) Convocar as reuniões da direção nacional e direção executiva.

3- No caso do presidente da direção nacional, abdicar ou renunciar ao cargo, o mesmo é substituído pelo presidente-adjunto da direção, para a área sindical.

4- A direção executiva, exercerá as competências da direção nacional da fenpol e substitui para todos os efeitos a direção nacional da fenpol, entre reuniões da mesma.

5- A direção executiva, é composta por 7 (sete) elementos da direção nacional da fenpol, a saber:

a) Presidente da direção;

b) Presidente-adjunto da direção e da presidência;

c) Presidente-adjunto, para a área sindical;

d) Presidente-adjunto, para a área financeira;

e) Presidente-adjunto, para a área jurídica;

f) 2 (Dois) membros da direção nacional da FENPOL, indicados pelo presidente da direção e que mereçam a aprovação por maioria simples dos restantes membros da direção executiva.

6- A direção executiva, só poderá deliberar, se estiverem presentes, a maioria dos seus membros e dessa deliberação, será dado conhecimento, aos restantes membros da direção executiva, que não estiveram presentes.

Registado em 14 de março de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 178 do livro n.º 2.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 25 de fevereiro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2014.

CAPÍTULO III

Da organização

SECÇÃO I

Dos órgãos nacionais

Artigo 13.º

Conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos e é constituído por 21 elementos eleitos pelo congresso, por sufrágio e secreto, de listas nominativas e escrutínio pelo método proporcional de Hondt, sendo o primeiro nome da lista mais votada o presidente do conselho geral.

2- Para além do disposto no número 1 deste artigo, completam a mesa do conselho geral um vice-presidente e três secretários, os quais são eleitos de entre os membros daquele órgão, por sufrágio directo e secreto, de lista completa, na sua primeira reunião após o congresso.

3- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido da direção nacional ou de um terço dos seus membros:

f) Cabe sempre ao presidente ou quem por impedimento deste o substitua convocar o conselho geral;

g) Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias;

h) Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral deverão ser convocadas com o prazo mínimo de 15 dias de antecedência;

i) O conselho geral só poderá reunir à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, podendo reunir-se com qualquer número uma hora depois, devendo as delibera-

ções ser tomadas por maioria simples dos presentes;

j) O conselho geral rege-se por regimento próprio, por si elaborado.

4- São competências e funções do conselho geral:

r) Aprovar, no prazo de 20 dias após a sua recepção, o orçamento anual e do relatório e contas do exercício anterior;

s) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;

t) Elaborar o regulamento eleitoral, o regimento do congresso e o seu próprio regimento de funcionamento;

u) Fixar as condições de utilização do fundo especial para greves;

v) Aceitar a demissão dos órgãos e nomear os seus substitutos até à realização de novas eleições, as quais deverão ter lugar no prazo máximo de 90 dias;

w) Eleger os membros que representam o SICOMP nas organizações em que está filiado, que terão de ser sempre membros dos órgãos sociais do sindicato;

x) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou adesão a outras já existentes;

y) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política de estratégias sindicais definidas pelo congresso;

z) Criar, sob proposta da direcção nacional, as comissões profissionais necessárias, a eleger por si, por voto secreto e sufrágio pelo método proporcional de Hondt;

aa) Requerer a convocação extraordinária do congresso;

bb) Aprovar os regulamentos previstos nestes estatutos que não sejam da competência de outros órgãos;

cc) Pronunciar-se sobre todas as outras questões que os órgãos do sindicato lhe ponham;

dd) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva do congresso, salvo delegação deste;

ee) Deliberar, por maioria simples, a adesão do sindicato a outras organizações nacionais ou internacionais de trabalhadores;

ff) Fixar ou alterar as quotas;

gg) Autorizar a direcção nacional a adquirir, alienar e ou onerar bens imóveis;

hh) Consultar os associados por referendo, sobre quaisquer questões importantes.

Artigo 14.º

Direcção nacional

1- A direcção nacional é constituída:

e) Por 39 membros eleitos pelo congresso em lista nominativa, maioritária, sendo o primeiro nome da lista o presidente, do segundo ao quarto nome, os três vice-presidentes, o quinto nome o tesoureiro seguido de trinta vogais, sendo os primeiros cinco, como membros da direcção executiva;

f) Os suplentes poderão substituir os efectivos por renúncia, suspensão do mandato ou impedimento fundamentado, devendo respeitar-se a sua área de origem;

g) A substituição ocorrerá logo que se verifique qualquer das situações previstas na alínea anterior e deverá ser comunicada ao primeiro conselho geral efectuado a seguir às reuniões;

h) O presidente será substituído nas suas faltas ou impedimentos por um dos três vice-presidente indicado por aquele, com base na área de actividade dos respectivos vice-presidentes.

2- São competências da direcção nacional:

r) Apreciar a situação político-sindical em geral e as questões que se suscitem a propósito de acordos sociais, planos económico-sociais, alteração da legislação laboral;

s) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

t) Dirigir e coordenar toda a actividade do sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso ou conselho geral;

u) Elaborar, e apresentar anualmente até 15 de Março, ao conselho geral o relatório de contas;

v) Apresentar anualmente, até 30 de Novembro, ao conselho geral o orçamento para o ano seguinte;

w) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

x) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção nacional;

y) Requerer a convocação do extraordinária do congresso;

z) Submeter à apreciação e aprovação do congresso os assuntos sobre que este estatutariamente se deva pronunciar, ou que voluntariamente lhe queira propor;

aa) Fazer a gestão do pessoal, de acordo com as normas legais;

bb) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

cc) Apreciar a situação da contratação colectiva, ouvindo se necessário e pelas formas adequadas, os trabalhadores envolvidos e ou os seus representantes;

dd) Criar as comissões de apoio que considere necessárias ao seu trabalho;

ee) Participar nas reuniões do congresso ou do conselho geral, com direito a voto;

ff) Remeter ao conselho de disciplina todos os casos da competência deste órgão;

gg) Deliberar, sob parecer do conselho geral, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, nomeadamente cooperativas, bibliotecas, ou da adesão a outras já existentes;

hh) Deliberar sobre a abertura de delegações do sindicato ou outras formas de representação.

3- A direcção nacional reunirá sempre que necessário, a convocatória da direcção executiva ou de um terço dos seus membros, e:

g) Só poderá reunir à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, podendo reunir-se com qualquer número uma hora depois, sendo que na sua primeira reunião serão distribuídos os pelouros entre os seus membros;

h) As reuniões serão dirigidas pelo presidente;

i) As deliberações serão tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião;

j) Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

k) A assinatura de dois membros da direcção nacional é su-

ficiente para obrigar o sindicato, mas uma delas será sempre a do presidente ou a do tesoureiro, esta no caso de movimentação de verbas monetárias;

l) A direcção nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito e o prazo dos poderes conferidos.

4- Podem participar nas reuniões da direcção nacional os presidentes dos órgãos do SICOMP (conselho geral, conselho fiscalizador de contas e conselho de disciplina), sem direito a voto.

Artigo 15.º

Direcção executiva

3- A direcção executiva é constituída por onze membros da direcção nacional, assim encontrados:

– Presidente.

– Três vice-presidentes (correios, telecomunicações, organização/logística, radiotelevisão, radiotelevisão e áudio-video.

– Tesoureiro.

– Cinco vogais.

4- A direcção executiva reunirá sempre que necessário, à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, podendo reunir-se uma hora depois, sendo as deliberações tomadas por maioria e lavradas actas das reuniões.

b) A convocação das reuniões é feita pelo presidente, por quem o substituir ou por maioria dos membros da direcção executiva.

3- São competências da direcção executiva:

e) Representar o sindicato em juízo ou fora delas;

f) Gerir quotidianamente o sindicato;

g) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;

h) Declarar a greve e pôr-lhe termo, ouvida a direcção nacional;

e) Exercer as competências que lhe forem delegadas pela direcção nacional ou pelo conselho geral.

4- Podem participar nas reuniões da direcção executiva os presidentes dos órgãos do SICOMP (conselho geral, conselho fiscalizador de contas e conselho de disciplina), sem direito a voto acompanhando a sua actividade, podendo ainda colaborar em funções de assessoria por esta designadas.

CAPÍTULO VI

Eleições

Artigo 25.º

Assembleia eleitoral

4- A assembleia eleitoral é composta por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham o mínimo de 30 dias de inscrição sindical.

2- Compete ao presidente do conselho geral convocar a assembleia eleitoral, nos prazos estatutários.

c) A convocatória deverá ser divulgada nas secções regio-

nais existentes e num jornal diário com a antecedência mínima de 60 dias;

d) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e locais onde funcionarão as mesas de voto.

5- A assembleia eleitoral reúne-se ordinariamente de quatro em quatro anos, para eleição dos delegados ao congresso e das direcções das secções regionais.

6- A mesa da assembleia eleitoral é a mesa do conselho geral.

Registado em 17 de março de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 178 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Alteração

Alteração aprovada em 20 de abril de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007.

Parte I

Da constituição

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) é uma associação de classe que, regida pelos presentes estatutos, abrange todos os trabalhadores que exerçam actividades de bombeiros profissionais, incluindo telefonistas, maqueiros, socorristas, motoristas, trabalhadores de secretaria e outros, cujo conteúdo funcional faça parte integrante da profissão de bombeiro profissional, independentemente de prestarem serviço em organismos públicos ou privados, bem como todos os trabalhadores acima descritos que prestem serviço nas associações humanitárias, nos agentes de protecção civil e outras entidades que tenham o dever de cooperação com os agentes de protecção civil, e que sejam seus associados.

Artigo 2.º

Sede, área ou âmbito

1- A sede do sindicato é em Lisboa, na Avenida D. Carlos I, n.º 89, rés-do-chão, freguesia de Santos-o-Velho.

2- A área ou âmbito do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) compreende todo o território nacional, incluindo todos os distritos do Continente, as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3- Podem ser criadas por deliberação da assembleia geral, delegações em todo o território nacional.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 3.º

Fins

1- O Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) tem como objectivo essencial e intransigente a defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais, culturais e morais dos seus associados, adopta os princípios do sindicalismo democrático na luta por esse objectivo, tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2- A adopção daqueles princípios implica:

- a) A independência e autonomia do sindicato em relação ao patronato e suas organizações, às confissões religiosas, ao estado e a quaisquer partidos políticos;
- b) A consagração do direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberados;
- c) O respeito pela opinião das minorias, sem pôr em causa o cumprimento da vontade expressa da maioria;
- d) O respeito pelas opções políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas de cada associado.

3- A adopção daqueles princípios constitui também o sindicato na obrigação de defender os seguintes direitos fundamentais:

- a) Direito ao trabalho e à garantia da estabilidade de emprego, não admitindo o despedimento sem justa causa;
- b) Direito a um salário digno;
- c) Direito à formação e orientação profissional;
- d) Direito à participação do movimento sindical nos organismos que determinam a política social, económica e cultural do país;
- e) Direito ao livre exercício da actividade sindical;
- f) Direito à livre negociação de convenções colectivas de trabalho;
- g) Direito à greve;
- h) Direito à igualdade de oportunidades de todos os associados na ascensão e promoção da sua carreira profissional, nomeadamente das mulheres, menores e diminuídos físicos;
- i) Direito à participação das organizações sindicais na definição do sistema de Segurança Social;
- j) Direito ao acesso de todos os trabalhadores, independentemente da sua condição, a um serviço nacional de saúde gratuito;
- k) Direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice;
- l) Direito a uma absoluta igualdade de tratamento de todos os cidadãos, independentemente da sua raça, idade, sexo, ideologia ou religião, no acesso a todos os meios de instrução, de cultura e de satisfação das suas necessidades essenciais;
- m) Direito da terceira idade a desfrutar de boas condições de vida, nomeadamente os reformados e pensionistas;
- n) Direito a uma absoluta igualdade de tratamento de todos os cidadãos, independentemente da sua raça, idade, sexo, ideologia ou religião, no acesso a todos os meios de instrução,

de cultura e de satisfação das suas necessidades essenciais;

- o) Direito a uma política social de pleno emprego e, nomeadamente, de protecção aos jovens.

4- Aqueles princípios significam que o sindicato deve:

- a) Proporcionar aos associados uma informação permanente e objectivamente fundamentada quer da sua actividade, quer das organizações de que seja membro;
- b) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados;
- c) Defender activamente a construção e consolidação da democracia nos campos político, económico e social.

Artigo 4.º

Relações com outras organizações sindicais

Os princípios do sindicalismo democrático determinam ainda que o sindicato deva estabelecer relações, associar-se, filiar-se ou participar em/com outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, para fortalecimento do movimento sindical democrático, livre e independente e, através dele, contribuir para a emancipação dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Competências

Para a realização dos seus fins, compete ao Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

- a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Propor, negociar e outorgar, livremente, convenções colectivas de trabalho ou quaisquer protocolos ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- c) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Promover a defesa dos interesses dos trabalhadores e intervir nos domínios da planificação económica e social, através da participação nos órgãos legalmente constituídos para esse fim, que o sindicato considere não colidirem com estes estatutos;
- f) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais instrumentos de regulação colectiva de trabalho;
- g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais;
- h) Prestar gratuitamente toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes das relações de trabalho ou do exercício da actividade sindical;
- i) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- j) Prestar serviço de ordem económica e ou social aos seus associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- k) Aderir a organizações sindicais nacionais ou internacionais, nos termos destes estatutos;
- l) Por si só ou em colaboração com outras organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado ou cujos estatutos perfilhem os mesmos objectivos e obedeçam aos mesmos princípios, criar, gerir e administrar instituições

de carácter económico social, desportivo e cultural ou formas de prestar serviços que possam melhorar as condições de vida e bem estar dos associados;

m) Incrementar a valorização profissional e cultural, bem como a formação sindical dos associados, através de edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

n) Gerir ou administrar, por si ou com outros sindicatos, instituições de Segurança Social;

o) Apoiar e enquadrar, pela forma mais adequada e correcta, as reivindicações dos trabalhadores;

p) Promover ou participar na organização de iniciativas sociais, culturais ou desportivas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares;

q) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;

r) Defender, promover ou apoiar formas de cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção para o benefício dos seus associados;

s) Exercer toda a actividade que vise a defesa dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral;

t) Exercer todas as demais funções que por lei lhe forem cometidas e não sejam contrárias a estes estatutos.

Parte II

CAPÍTULO I

Artigo 6.º

Dos sócios

1- Podem ser sócios do SNBP todos os trabalhadores que exerçam a actividade profissional na área ou âmbito referidos, respetivamente, nos artigos 1.º e 2.º destes estatutos e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos.

2- Mantém a qualidade de sócios, com todos os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes, os associados que tenham passado à situação de invalidez ou invalidez presumível, bem como aqueles que tenham passado à situação de reforma.

3- Mantém ainda a qualidade de sócios os trabalhadores que se encontrem na situação de licença sem retribuição, desde que durante o período de licença satisfaçam o disposto no número 2 do artigo 14.º, destes estatutos.

Artigo 7.º

Admissão

1- O pedido de admissão a sócio do sindicato, que implica a aceitação expressa dos estatutos e dos regulamentos do SNBP e o seu integral respeito, será feito mediante preenchimento de proposta tipo fornecida pelo sindicato, subscrita pelo interessado.

2- O pedido de admissão a sócio do sindicato é apresentado à direcção, com menção do parecer da delegação regional ou do delegado sindical da localidade onde o trabalhador exerça a sua actividade.

3- Se não existir delegado sindical na localidade onde o trabalhador exerça a sua actividade, o trabalhador candidato pode formular directamente o seu pedido de admissão à delegação regional da área ou, na inexistência desta, directamente à direcção.

Artigo 8.º

Recusa de admissão

1- A direcção pode recusar a admissão a sócios do sindicato por motivos devidamente fundamentados, sobretudo aos candidatos que comprovadamente não ofereçam garantias de respeito e observância dos princípios consignados nos presentes estatutos.

2- Quando a direcção recuse a admissão a sócio, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta regista, com aviso de recepção, enviada para a morada indicada na proposta, no prazo de 15 dias úteis após a deliberação.

3- Da deliberação da direcção será igualmente informada a delegação regional ou o delegado sindical cujos pareceres foram considerados para a decisão.

4- Da decisão da direcção o interessado poderá interpor recurso para o conselho geral nos oito dias úteis subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, devendo ser alegadas no recurso as razões que houver por convenientes.

5- O conselho geral apreciará do recurso na primeira reunião posterior à data da sua recepção.

6- O conselho geral delibera do recurso em última instância.

Artigo 9.º

Direito dos sócios

1- São direitos dos sócios:

a) Beneficiar dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes;

b) Participar e intervir na vida do sindicato;

c) Eleger e ser eleito, nas condições definidas nestes estatutos, para qualquer cargo ou funções sindicais, nomeadamente para órgãos centrais ou de base do sindicato e para delegado sindical;

d) Ser informado e informar-se de toda a actividade do sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o sindicato estiver filiado;

e) Impugnar, junto dos órgãos estatutariamente competentes e nos termos dos presentes estatutos, os actos da direcção ou de qualquer outro dos órgãos centrais ou de base do sindicato, que considere ilegais ou anti-estatutários;

f) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato, em tudo quanto decorra das suas relações de trabalho com as instituições onde exerça a sua actividade profissional ou da sua actividade profissional ou da sua actividade sindical, exercida no âmbito definido nestes estatutos;

g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro;

h) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo

sindicato nos domínios sindical, profissional social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

i) Beneficiar do fundo social e de greve e de outros fundos, de acordo com os estatutos;

j) Receber do sindicato compensação por salários perdidos em virtude de represália, prisão ou outro motivo decorrente da sua acção ou actuação em defesa dos direitos do sindicato ou de organizações sindicais em que esteja filiado;

k) Receber o cartão de identificação de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, protocolos ou convenções colectivas de trabalho celebrados ou outorgados pelo sindicato, bem como das respectivas alterações;

l) Retirar-se a todo o tempo do sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção;

m) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os sócios que tenham sido eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou funções sindicais, nomeadamente as definidas na alínea *c)* do número 1 deste artigo, desempenham gratuitamente essa actividade. Contudo, ser-lhes-á assegurada pelo sindicato, regularmente, a reposição de qualquer prejuízo económico decorrente do exercício desse cargo ou funções sindicais, reposição que será precedida de análise e decisão por parte da direcção nacional.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do sindicato;

b) Participar, intervir nas actividades do sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o sindicato estiver filiado, bem como manter-se delas informado;

c) Diligenciar por exercer sempre o seu direito de voto comparecendo à assembleia geral e desempenhar com zelo e dignidade os cargos ou funções sindicais para que for eleito ou designado, nos termos destes estatutos;

d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do sindicato ou das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o sindicato estiver filiado, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização do sindicato nos locais de trabalho;

e) Pagar regularmente as suas quotizações;

f) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, ao secretariado regional, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

h) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;

i) Devolver o cartão do SNBP quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 11.º

Suspensão de sócios

São suspensos os sócios que:

a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses;

b) Tenham sido objecto de medida disciplinar de suspensão.

Artigo 12.º

Perda de qualidade sócio

Perdem a qualidade de sócio os que:

a) Voluntariamente tenham deixado de exercer a sua actividade profissional ou a deixarem de exercer na área do sindicato, exceto quando deslocados nas situações de comissão de serviço, destacamento ou requisição;

b) Tenham requerido a sua demissão nos termos legais;

c) Deixem de pagar quotas durante o período de 6 meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não tenham feito no prazo de 30 dias úteis após a recepção do aviso;

d) Tenham sido objecto de medida disciplinar de expulsão do SNBP;

e) Os que se retirem voluntariamente, desde que o comuniquem por escrito à direcção e à delegação regional onde se encontrem inscritos, sem prejuízo de o sindicato os obrigar ao pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;

f) Se filiem numa outra associação profissional de âmbito e objectivos semelhantes.

Artigo 13.º

Readmissão de sócio

1- Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidos para a admissão.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio:

a) Por força do disposto na alínea *c)* do artigo anterior, para cuja readmissão bastará o pagamento de todas as quotas em dívida;

b) Por força do disposto na alínea *d)* do artigo anterior, para cuja readmissão, decorrido um ano sobre a data da expulsão, será necessária deliberação favorável do conselho geral.

CAPÍTULO II

Da quotização

Artigo 14.º

Valor e quotização das quotas

1- A quotização mensal é de 1 % da retribuição base, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal.

2- A quotização mensal devida pelos sócios que se encontrem na situação prevista no número 3 do artigo 6.º destes estatutos será de 1 % da retribuição base que aufeririam se se encontrassem no exercício da sua actividade normal de bombeiro profissional, incluindo, nos meses em que normalmente seriam recebidos, os subsídios de Natal e de férias.

3- A percentagem de 1 % incidirá ainda, no momento do respetivo recebimento, sobre o pagamento de retroativos resultantes de atualizações salariais, retribuições mensais ou outras não pagas por incumprimento dos empregadores ou outras instituições, as indemnizações recebidas por cessação do contrato, bem como as substitutas de salários perdidos.

4- A quotização mensal devida pelos sócios em situação de reforma é de 1 % sobre o valor do índice 100 da escala remuneratória.

5- Incumbe ao sindicato a cobrança das quotas dos associados, quer directa, quer indirectamente, pela forma que acorda com o sócio ou com este e a respectiva entidade empregadora.

Artigo 15.º

Isenção

1- Estão isentos do pagamento de quotas, os sócios que:

a) Se encontrarem desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do sindicato;

b) Impedidos de trabalhar devido a doença prolongada por mais de um mês;

c) Os trabalhadores punidos disciplinarmente com sanções pecuniárias.

2- Não estão isentos do pagamento de quotas os sócios que se encontrem na situação prevista na alínea b) do número anterior quando tenham direito a complemento de subsídio de doença.

3- A quotização, nos termos do número anterior, incidirá sobre o valor pago pela entidade patronal a título de subsídio de doença.

CAPÍTULO III

Sanções e regime disciplinar

Artigo 16.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do sindicato é exercido pelo conselho de ética e disciplina, mediante processo disciplinar.

Artigo 17.º

Prescrição

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2- O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 úteis e subsequentes àquele em que o conselho de ética e disciplina teve conhecimento da infração e do presumível infractor.

3- A instauração do processo disciplinar interrompe o prazo estabelecido no número 1 deste artigo.

Artigo 18.º

Sanções disciplinares

1- Dentro dos limites dos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes sanções:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão;

c) Expulsão;

d) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato.

2- As sanções referidas nas alíneas b) e c) do número anterior são da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta do conselho de ética e disciplina e poderão ser aplicadas aos sócios que:

a) Violem de forma grave os estatutos do sindicato;

b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;

c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o sindicato estiver filiado, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;

d) Exercendo cargos ou funções sindicais, nomeadamente as definidas na alínea c) do número 1 do artigo 9.º destes estatutos, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;

e) Usem os benefícios prestados pelo sindicato de forma e com objectivos fraudulentos, de modo a obterem vantagens ilícitas, ou se constituam em mora ou insolventes, no pagamento de quaisquer débitos ao sindicato, por serviços que por este lhes forem prestados.

3- Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

a) Ausência de antecedentes disciplinares;

b) Confissão espontânea da infracção;

c) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4- A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 19.º

Fases do processo disciplinar

1- O processo disciplinar compreende as seguintes fases:

a) Inquérito preliminar;

b) Dedução da nota de culpa;

c) Resposta à nota de culpa;

d) Instrução;

e) Decisão e sua comunicação.

2- Compete ao conselho de ética e disciplina proceder ao inquérito preliminar, dedução da nota de culpa, instrução, decisão e comunicação da sanção, dentro dos limites fixados no artigo 18.º destes estatutos.

Artigo 20.º

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 30 dias úteis.

2- Se o processo houver de prosseguir, é deduzida nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indicadores da infracção e, bem assim, as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3- A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de recepção.

4- O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, entregando ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de recepção.

5- O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, dentro de 20 dias úteis contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

6- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado, até ao limite de novo período de 30 dias úteis, quando o conselho de ética e disciplina o considere necessário ou, até ao total de 90 dias úteis, quando a deliberação seja da competência do conselho geral.

7- A decisão deve ser notificada por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio e à direcção do sindicato, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

Artigo 21.º

Recurso

1- Das deliberações do conselho de ética e disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral, o que deve ser feito dentro do prazo de 10 dias úteis contados sobre a data da respectiva notificação.

2- As deliberações do conselho geral sobre a matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância.

Parte III

CAPÍTULO I

Dos órgãos nacionais do sindicato

Artigo 22.º

Órgãos nacionais

São órgãos do SNBP:

- a) O congresso;
- b) A assembleia geral;
- c) O conselho geral;
- d) A direcção;
- e) O conselho fiscal;
- f) O conselho de ética e disciplina;
- g) O secretariado regional.

Artigo 23.º

Mandatos

1- Todas as eleições são efectuadas por voto directo e secreto, de acordo com o regulamento eleitoral aprovado pela direcção até 90 dias antes da data prevista para as eleições.

2- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 9.º, os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da remuneração têm direito ao reembolso pelo SNBP das importâncias correspondentes.

4- Se, durante os seus mandatos, os órgãos eleitos, por qualquer motivo, ficarem reduzidos a menos de metade dos seus membros, incluindo os suplentes, compete à direcção nacional, por proposta do presidente do órgão em causa, do presidente da direcção nacional, ou da própria direcção nacional, proceder à eleição do novo órgão, que funcionará até à próxima assembleia geral.

Artigo 24.º

Corpos gerentes

1- São corpos gerentes do sindicato a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2- A duração do mandato dos corpos gerentes do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

CAPÍTULO II

Congresso

Artigo 25.º

Composição

São por inerência, delegados ao congresso os membros do conselho geral, da direcção, do conselho fiscal, do conselho de ética e disciplina, do secretariado regional e dos delegados sindicais.

Artigo 26.º

Competência

- 1- São atribuições exclusivas do congresso:
- a) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afete gravemente a vida do sindicato;
 - b) Aprovação do programa de ação e definição das grandes linhas de orientação da estratégia politico-sindical;
 - c) A aprovação do seu regimento.

Artigo 27.º

Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente anualmente e extraordinariamente:

- a) A pedido de 30 % dos sócios do SNBP;

b) Por decisão do conselho geral.

2- O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para apreciar e deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como grande interesse e importância para o SNBP.

3- Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4- Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados eleitos para o último congresso.

Artigo 28.º

Convocação

1- A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocação ser publicado em, pelo menos, dois jornais nacionais dos de maior tiragem ou no jornal da ANBP - Associação Nacional dos Bombeiros Profissionais denominado Alto Risco, com a antecedência mínima de 90 dias.

& único. A convocação do congresso extraordinário, previsto no número 2 do artigo anterior, compete ao presidente da mesa do congresso, não carecendo de prazo do anúncio da convocatória nem de qualquer formalismo de publicitação, caso o congresso assim o entenda.

2- Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do artigo anterior o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a receção do pedido.

& único. O congresso extraordinário, previsto no número 2 do artigo anterior, deverá reunir nos 60 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3- O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, hora e local da realização do congresso.

Artigo 29.º

Funcionamento

1- As deliberações dos congresso são válidas desde que nelas votem mais de metade dos seus membros.

2- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

3- Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

4- O congresso funcionará em ações contínuas até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

5- Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes.

6- Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, exceto se for convocada nova reunião extraordinária nos termos do número 5 deste artigo e no caso de ser convocado congresso extraordinário.

7- O congresso elegerá, no início da primeira sessão, uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe especialmente:

a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;

b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem de trabalhos e o regimento do congresso;

c) Tomar notas e elaborar atas de todas as intervenções dos delegados e intervenções do congresso;

d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso, designadamente à comissão de verificação de poderes;

e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

8- A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos em lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto e direto.

Artigo 30.º

Votação em congresso

1- A votação em congresso será feita pessoal e diretamente por cada delegado não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2- A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

3- Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

a) Eleição da mesa do congresso.

4- O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

Artigo 31.º

Regimento

O congresso decidirá o seu próprio regimento.

Da assembleia geral

Artigo 32.º

Composição da assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa.

Artigo 33.º

Competência

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, o conselho geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de ética e disciplina;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do respectivo património, que não poderá ser distribuído pelos associados;

d) Definir as bases gerais e os princípios programáticos da política global do sindicato;

e) Deliberar sobre a filiação do sindicato em organizações sindicais nacionais e internacionais;

f) Aprovar o símbolo e abandeira do sindicato;

g) Apreciar os actos dos órgãos gerentes e, sendo caso dis-

so, deliberar sobre a sua destituição no todo ou em parte;

h) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que o conselho geral e a direcção, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e ainda sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- As deliberações referidas nas alíneas a), d) e e) do número anterior serão tomadas por voto directo e secreto.

Artigo 34.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário efetivo, eleitos em sessão eleitoral da assembleia geral por voto universal, directo e secreto mediante a apresentação de listas nominativas completas.

2- O presidente ou quem o substitua tem voto de qualidade.

Artigo 35.º

Convocação da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne em sessão eleitoral ordinária de quatro em quatro anos das competências conferidas na alínea a) do artigo 26.º, sendo convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, devendo o anúncio da convocação conter a ordem de trabalho e o dia, hora e local da realização da mesma.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente, por iniciativa do presidente da respectiva mesa, ou a pedido da direcção ou de 10 % dos seus associados.

3- Os pedidos de convocação extraordinária da assembleia geral deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, devendo ser fundamentados e deles constar a respectiva ordem de trabalhos.

4- O anúncio da convocação da assembleia geral ordinária deve ser publicado em pelo menos dois jornais nacionais de maior tiragem e, se possível, no jornal do sindicato, com a antecedência mínima de 90 dias.

5- A convocação da assembleia geral extraordinária prevista no número 2 compete ao presidente da mesa da assembleia geral nos termos da lei.

Artigo 36.º

Funcionamento

1- A assembleia geral funciona em primeira convocação com a presença de, pelo menos, metade dos associados e em segunda convocação com os associados presentes.

2- Salvo o disposto no número anterior, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes, e sobre a dissolução ou prorrogação, o voto favorável de três quartos de todos os associados.

4- A participação dos associados nas assembleias gerais, far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa.

Artigo 37.º

Competência do presidente da assembleia geral

Compete ao presidente da assembleia geral:

1- Convocar as reuniões da assembleia geral, conforme o regulamento.

2- Dirigir as reuniões da assembleia geral.

3- Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais, num período máximo de 30 dias.

4- Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

5- Redigir as actas das reuniões a que presidir.

6- Informar os associados das deliberações do órgão a que preside.

7- Exerce as atribuições que lhe forem concedidas pelo regulamento das assembleias gerais.

CAPÍTULO III

Do conselho geral

Artigo 38.º

Composição

1- O conselho geral é composto por:

a) O presidente da mesa da assembleia geral;

b) Os membros da direcção nacional;

c) O presidente do conselho de ética e disciplina;

d) O presidente do conselho fiscal;

e) Os secretários-coordenadores regionais.

2- O conselho geral será presidido pelo presidente da direcção nacional, sendo eleitos dois vice-presidentes na sua 1.ª reunião.

Artigo 39.º

Funcionamento

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, ou a pedido da direcção nacional ou de 10 % dos sócios do SNBP:

2- A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta, a qualquer dos dois vice-presidentes.

3- As reuniões ordinárias e extraordinárias do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de 10 dias de antecedência.

Artigo 40.º

Competência

1- Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios estatutários, do programa de acção e das decisões directivas da assembleia geral por todos os membros e órgãos do SNBP e, em especial:

a) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pela assembleia geral;

b) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários;

c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pela direcção nacional;

d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades à assembleia geral, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais da direcção;

e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SNBP ou entre os sócios, após parecer do conselho de ética e disciplina;

f) Decidir em última instância, sobre a admissão de sócios, nos termos dos números 4, 5 e 6 do artigo 8.º sobre a suspensão e expulsão dos sócios, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 18.º e 1 e 2 do artigo 21.º, e a readmissão de sócios, nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 13.º;

g) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;

h) Eleger os representantes do SNBP nas organizações em que esteja filiado;

i) Aprovar regulamentos das delegações que lhe sejam presentes, bem como a constituição de novas delegações, e a extinção ou modificação das existentes, nos precisos termos destes estatutos;

j) Dar parecer sobre criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;

k) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência da assembleia geral, salvo expressa delegação deste;

l) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SNBP lhe apresentar;

m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

n) Nomear os órgãos de gestão administrativa do sindicato no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;

o) Apreciar e propor à assembleia geral da destituição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de ética e disciplinar, no todo ou em parte;

p) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;

q) Deliberar sobre o despedimento de trabalhadores do sindicato sobre proposta da direcção;

r) Aprovar o seu regulamento interno e o regulamento eleitoral;

s) Convocar o conselho fiscal sempre que sejam apreciados as contas e o orçamento.

2- A falta a duas reuniões seguidas ou a três interpoladas no espaço de 12 meses, não devidamente justificadas por escrito, implica uma imediata substituição do membro faltoso.

3- O conselho geral, embora possa reunir logo que esteja presente um terço dos seus membros, só poderá deliberar validamente quando estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

CAPÍTULO IV

Da direcção

Artigo 41.º

Constituição

1- A direcção é o órgão executivo da associação e é constituída por 53 elementos:

2- A direcção è eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral, conselho de ética e disciplina, o conselho fiscal e os secretariados regionais, lista essa constituída por 53 elementos.

3- A direcção é eleita pela assembleia geral ordinária em sessão eleitoral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que por sufrágio directo e secreto obtiver o maior número de votos expressos.

4- O período de mandato da direcção nacional é de quatro anos, mantendo-se, no entanto, em funções até á posse da nova direcção eleita.

4- Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício que lhe for confiado perante a assembleia geral, à qual deverá prestar todos os esclarecimentos por esta solicitados.

5- Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução desde que na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição á deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

6- Para obrigar o SNBP bastam as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas, obrigatoriamente a do presidente.

Artigo 42.º

Funções da direcção nacional

1- A direcção nacional deverá, na sua primeira reunião:

a) Designar de entre si um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, um vogal efectivo e dois suplentes;

b) Definir as funções de cada um dos seus restantes membros dos seus órgãos;

c) Aprovar o regulamento e o seu funcionamento nos termos estatutários.

Artigo 43.º

Competência

1- Compete à direcção a representação do SNBP a nível nacional e internacional, a gestão e coordenação de todas as actividades destes e, em especial:

a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

b) Representar o sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;

c) Gerir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos e com a vontade e as orientações que resultem da livre discussão e intervenção democrática dos associados, consubstanciadas nas deliberações dos órgãos do sindicato, estatutariamente adequados para as informar;

d) Deliberar sobre a admissão a sócios do sindicato, nos termos destes estatutos;

e) Organizar e dirigir os serviços do sindicato ou destes dependentes, bem como elaborar e aprovar os respectivos regulamentos eleitoral e interno;

f) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do sindicato, dando-lhes as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores em geral, de acordo com as normas e os regulamentos internos;

g) Analisar a situação associativa e em função disso definir as medidas necessárias á defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos seus associados;

h) Negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com estabelecido nestes estatutos;

i) Prestar informações aos associados acerca da actividade do sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais, nacionais ou internacionais;

j) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

k) Propor ao conselho geral a aplicação da sanção de despedimento a trabalhadores do sindicato;

l) Decidir da criação de delegações do SNBP quando e onde se tornem necessárias, assim como acompanhar, facilitar e apoiar os seus trabalhos;

m) Reunir mensalmente em sessões ordinárias;

n) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal e conselho geral o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte;

o) Apresentar ao conselho geral o relatório de contas do ano anterior, bem como o respectivo parecer do conselho fiscal;

p) Convocar o conselho fiscal;

q) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

r) Convocar o conselho geral e a assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;

s) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos restantes órgãos do sindicato;

t) Criar os grupos de trabalho ou de estudos necessários ao melhor exercício das suas competências;

u) Apreciar recursos interpostos pelos restantes órgãos do sindicato;

v) Propor a alteração total ou parcial dos estatutos;

w) Exercer as demais funções que estatutária ou legalmente sejam da sua competência.

Artigo 44.º

Competência dos membros da direcção nacional

1- Compete ao presidente da direcção ou, nos seus impedimentos, aos vice-presidentes ou, no caso de impedimentos de ambos, a quem substituir o presidente:

a) Presidir às reuniões da direcção;

b) Assegurar a gestão e coordenação da actividade global da direcção;

c) Despachar todo o expediente de e para a direcção;

d) Coordenar a elaboração das propostas referentes ao orçamento, às contas e relatório de actividades;

e) Autorizar e assinar a realização de despesas não orçamentais, conjuntamente com o tesoureiro;

f) Representar interna e externamente o sindicato, podendo mandar, quando a necessidade o imponha, técnico competente, nomeadamente na representação em juízo;

g) Coordenar e dirigir o departamento de documentação, informação e relações públicas;

h) Apresentar à assembleia geral as bases e os princípios programáticos da política global do sindicato, para o período do respectivo mandato e, ao conselho geral, o relatório de actividade do exercício de cada ano.

2- Compete aos vice-presidentes da direcção:

a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;

b) A assembleia geral decidirá do seu próprio regimento;

c) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;

d) Responsabilizar-se pela elaboração da ordem de trabalhos e das actas das reuniões da direcção, submetendo estas à aprovação e assinatura dos restantes membros da direcção;

e) Preparar as reuniões da direcção;

f) Coordenar a recepção e expedição da correspondência;

g) Autorizar e assinar a realização de despesas não orçamentais, conjuntamente com o tesoureiro.

3- Compete ao tesoureiro do sindicato desempenhar as funções no departamento administrativo e financeiro, cabendo-lhe as tarefas a regulamentar pela direcção.

4- Compete ao vogal efectivo:

a) Coadjuvar o presidente na gestão do departamento e documentação, informação e relações públicas, cabendo-lhe a sua organização.

5- Compete aos vogais suplentes:

a) Coadjuvar o secretário no departamento de apoio;

b) Coadjuvar o tesoureiro no departamento administrativo e financeiro;

c) Substituir o vogal efectivo.

CAPÍTULO V

Do conselho fiscal

Artigo 45.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 46.º

Competência

1- O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2- Os membros do conselho fiscal serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas as contas e o orçamento, todavia sempre sem direito a voto.

3- Em especial, compete ao conselho fiscal:

a) Reunir, pelo menos, uma vez por trimestre para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;

c) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;

d) Apresentar ao conselho geral, à assembleia geral e à direcção todas as sugestões que repute de interesse para o sindicato ou para as instituições deste dependentes, particularmente no domínio de gestão financeira;

e) Dar anualmente pareceres sobre o relatório e contas, bem como o orçamento ordinário;

f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;

g) Proceder à liquidação dos bens do sindicato na altura da sua dissolução;

h) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do sindicato.

CAPÍTULO VI

Do conselho de ética e disciplina

Artigo 47.º

Composição

1- O conselho de ética e disciplina é constituído por um presidente, dois vice-presidente, um secretário e um vogal.

2- O conselho de ética e disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do sindicato ou pelos seus sócios.

Artigo 48.º

Competência

1- Compete ao conselho de ética e disciplina:

a) Instaurar os processos disciplinares;

b) Instaurar e submeter ao conselho fiscal os processos sobre os diferendos que surjam entre órgãos do SNBP;

c) Propor à direcção as sanções a aplicar aos sócios;

d) Dar parecer e fazer propostas ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos;

e) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral sempre que seja necessário.

2- O conselho de ética e disciplina deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas correspondentes a todas as reuniões.

3- O conselho de ética e disciplina apresentará o seu relatório anualmente ao conselho geral na reunião em que este aprovar o relatório e contas da direcção.

Parte IV

CAPÍTULO I

Dos órgãos regionais

Artigo 49.º

Órgãos regionais

1- São órgãos regionais do sindicato:

a) O secretariado regional;

b) Os delegados.

3- Os secretariados regionais são sete:

a) Lisboa e Vale do Tejo;

b) Setúbal e Alentejo;

c) Centro;

d) Norte;

e) Algarve;

f) Madeira;

g) Açores.

2- Os secretariados regionais são compostos por um secretário-coordenador, dois relatores e dois vogais efetivos.

3- Os delegados locais são sócios eleitos para as funções de delegados sindicais, que, sob a orientação e coordenação do sindicato, fazem a dinamização associativa nos locais de trabalho, existindo delegados locais em todas as unidades onde haja associados.

Artigo 50.º

Competência dos secretariados regionais

1- Ao secretariado regional compete:

a) Coordenar as actividades das delegações que estiverem na sua área de coordenação;

b) Fazer a ligação entre as delegações e a direcção;

c) Reunir com as delegações sempre que a situação o justifique;

d) Reunir com a direcção sempre que esta o solicite;

e) Solicitar a convocação do conselho geral;

f) Dar parecer, quando solicitado, à direcção nacional acerca de admissão de associados.

2- O secretariado regional é eleito de acordo com o regulamento eleitoral.

Artigo 51.º

Competência do delegado

1- Aos delegados compete fazer a ligação entre o secretariado regional e o sócios e, em especial:

a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;

b) Distribuir informação sobre a atividade do sindicato;

c) Informar o secretariado regional dos problemas específicos dos respectivos serviços ou áreas de actuação;

d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos regionais do sindicato.

2- As eleições dos delegados é feita pelos associados com capacidade eleitoral em cada local de trabalho por iniciativa dos próprios trabalhadores.

3- Os delegados representam os trabalhadores perante a Direcção Nacional e devem traduzir fielmente junto dos trabalhadores, todas as diretivas deste emanadas.

4- Os delegados devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático.

5- A duração do mandato dos delegados é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos, ou substituídos, por eleição intercalar, efetuada pelos trabalhadores.

Parte V

CAPÍTULO I

Dos meios financeiros e do património

Artigo 52.º

Competência orçamental

1- Compete à direcção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento do sindicato, a submeter à aprovação do conselho geral.

Artigo 53.º

Orçamento

1- O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período de vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento dos órgãos regionais.

2- A direcção poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3- Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do sindicato, subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

Artigo 54.º

Receitas do sindicato

- 1- Constituem receitas do sindicato:
- a) As quotas dos sócios;
 - b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos, empréstimos ou produto de depósitos;
 - c) As receitas provenientes de serviços prestados;
 - d) As receitas de quaisquer outros rendimentos e benefícios permitidos por lei;
 - e) As provenientes de doações ou legados.

2- As receitas e despesas serão lançadas em livros próprios, sendo a sua escrituração da responsabilidade do tesoureiro.

Parte VI

CAPÍTULO I

Da fusão ou dissolução do sindicato

Artigo 55.º

Fusão

1- A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do sindicato terá de ser publicada com antecedência mínima de 20 dias úteis.

2- A assembleia geral só delibera validamente se metade e mais um dos sócios do sindicato tiverem participado na votação.

Artigo 56.º

Dissolução

1- A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SNBP terá de ser publicada com antecedência mínima de 20 dias úteis.

2- A assembleia geral só delibera validamente se metade e mais um dos sócios do sindicato tiverem participado na votação e a proposta de dissolução só terá considerada aprovada se tiver obtido, a seu favor, dois terços dos votos validamente expressos.

3- A proposta de dissolução do sindicato a ser decidida em assembleia geral terá de definir, objectivamente, os termos em que esta se processará, não podendo em caso algum os bens do SNBP ser distribuídos pelos associados.

Parte VII

CAPÍTULO I

Do símbolo e bandeira do sindicato

Artigo 57.º

Símbolo e bandeira do sindicato

1- O símbolo e bandeira do sindicato são os aprovados na assembleia geral.

Artigo 58.º

Revisão dos estatutos

1- A alteração total ou parcial dos estatutos do sindicato é da competência da assembleia geral, nos termos da alínea b)

do artigo 26.º e da direcção, nos termos da alínea v) do artigo 35.º dos presentes estatutos.

2- A convocação da assembleia geral para apreciar a proposta da direcção sobre a alteração total ou parcial dos estatutos será feita nos termos do número 2 do artigo 28.º dos presentes estatutos.

3- A alteração dos estatutos só poderá verificar-se com a aprovação de metade e mais um dos associados presentes.

Parte VIII

CAPÍTULO I

Processo eleitoral

Artigo 59.º

(Eleições)

1- A mesa da assembleia geral, a direcção nacional, o conselho fiscal, o conselho de ética e disciplina e os secretários regionais, serão eleitos em sessão ordinária da assembleia geral.

2- As eleições serão efectuadas por listas unitárias compostas por 53 elementos, conforme estabelecido no capítulo IV, artigo 41.º destes estatutos, sendo necessária a apresentação de programas de acção.

3- A composição das listas candidatas e os programas de acção serão enviados à mesa da assembleia geral até sessenta dias antes da assembleia eleitoral.

4- A mesa da assembleia geral, em colaboração com a direcção nacional, assegurará a divulgação entre os sócios das candidaturas recebidas, através do jornal Alto Risco ou em qualquer outro órgão de comunicação do sindicato, no período que mediar entre o fim do prazo de entrega de listas e até 48 horas antes da data da assembleia geral eleitoral.

5- A campanha eleitoral, terminará também 48 horas antes da realização da assembleia geral eleitoral.

6- As eleições serão efectuadas na assembleia geral ordinária do ano a que respeitarem, a qual a incluirá na respectiva ordem de trabalhos.

7- Só podem ser candidatos aos órgãos associativos referidos os sócios singulares no pleno uso dos seus direitos e com pagamento das quotas em dia.

8- Todos os elementos dos órgãos associativos mencionados são eleitos por quatro anos e podem ser reeleitos.

Artigo 60.º

(Votação)

1- O voto é secreto;

2- Será eleita a lista que tiver a maioria dos votos validamente expressos.

3- Não é permitido o voto por representação para a eleição dos órgãos associativos;

4- Não é permitido o voto por correspondência.

Parte IX

CAPÍTULO I

Disposições finais

Artigo 61.º

Casos omissos

1- Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Registado em 22 de março de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 178 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

**Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos -
ATE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de março de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efectivos:	Cartão de cidadão
1. António Augusto Ventura	4563055
2. Pedro Miguel de Oliveira Rodrigues Vieira	10910673
3. Paulo de Oliveira Mendes Gomes	10759312
4. Maria da Assunção Sabino Murette Ventura	03845405
5. José Alberto Braga Rodrigues	10029914
6. Jorge Paulo Queirós Mota Carneiro	3166248
7. Victor Francisco da Fonseca Rios	8567058
8. Agostinho Moreira Lemos	9361667
9. Ana Alexandra Mota Peres	11939709
10. Ângela Maria Miranda Cabaça	7281969
11. António Fernando Braga Lima	8094798
12. Álvaro dos Santos Monteiro	8558279
13. Amália Augusta dos Santos Guerreiro	5807409
14. Ana Conceição Monteiro de Oliveira	106368958
15. Ana da Luz Carneiro Loureiro	10650041
16. Ana Maria Filipe da Silva	5773748
17. Arminda Maria Rocha Magalhães Monteiro	8465809
18. Bernardino Paulo Pinto Guimarães	10129667
19. Carla Manuela Monteiro Queirós	10178511
20. Cristina Maria Vieira e Silva	9602099
21. Cristina Conceição Martins Canelas Pereira	7554492
22. Delfim de Sousa Moura	10729051
23. Dina Cláudia Belém Rocha	11476370
24. Edite Libório Rosa Ceriaco	6113208
25. Elisabete Gonçalves Esteves	10212141
26. Fernanda Maria Caldas Velho Pereira	9803176
27. Fernando Pinto de Sousa	9371745
28. Fernando Ramiro Barata Marques Queirós	7415962
29. Fernando Carlos Moutinho e Castro	3326953
30. Hermínia Maria Pereira Baldaia	7352465
31. Ilda Esteves Almeida Viegas	4372662
32. Inês Maria Arsénio Hilário Jacinto	5051084
33. José Alberto de Melo Leitão Bezerra	3833483
34. José Joaquim Pinto Baldaia	39882135
35. Júlia Dias Fernandes	8098551
36. Júlia Paula Silva Seabra Soares	8167474
37. Liliana Marcela de Oliveira Bastos Valente	12655525
38. Lina Maria Reis da Silva Alves	7688516
39. Lisa Rosário Soares Taveira	10566554
40. Luís Maria Moniz Magalhães Barros	3173107
41. Luísa Maria da Fonseca Barbosa	10081900
42. Manuel António Sousa Oliveira	3977288
43. Margarida Maria Sá Monteiro Teixeira Garrido	103539581
44. Maria Albertina Gonçalves Oliveira Bezerra	7920205
45. Maria Alice Pinto da Mota Borges	10399738
46. Maria Augusta Silva Rodrigues Oliveira	6886385
47. Maria Cândida da Costa Silva Alves	7919186
48. Maria Conceição Figueira dos Santos	3706233

49. Maria da Silva Gomes Vieira Miguel	383746
50. Maria de Fátima Tavares Rocha Peleteiro Ferreira	8162752
51. Maria Emilia Gomes de Almeida Carneiro	3018057
52. Maria Isabel Almeida Costa	9880734
53. Maria Isabel da Costa Silva Carrasco	5658389
54. Maria José Monteiro Rodrigues	7590168
55. Maria José Oliveira Rodrigues Vieira Freitas	7062274
56. Maria Luísa Pacheco Nobre Duarte Jorge	7435330
57. Maria Olema Costa Mendonça e Moura de Sousa Eiró	2847492
58. Miguel Gil Outeiro de Matos	11210853
59. Miguel João Barata Marques de Queirós	8625049
60. Olga Maria Gonçalves Costa Ramos	6500644
61. Paulo Jorge Neves Moreira	10218372
62. Paula Elisabete Dias Bacelar	11153043
63. Rosa Fernandes de Castro Borlido	5719735
64. Rosa Maria Velásquez da Encarnação Gregório	2298233
65. Santiago Marques dos Santos	5788223
66. Teresa Maria Mota Carvalho Sousa	5814529
67. Alzira Teixeira Vieira	6650868
68. Maria Odete Pereira da Mota Machado	57855706
69. Ana Paula da Costa Castro Birra	4594647
70. Maria Casimira Ferreira de Moura	10744965
71. Anabela de Sousa Pereira e Castro	9534347
72. Maria José da Silva Mendes Corte-Real	5811292
73. Maria do Rosário Marques de Queirós da Rocha Rodrigues	6651086
74. Rui Miguel Cerqueira Menezes Machado	10810359
75. Maria Conceição Mota Menino	9180054
76. Maria Eduarda Vidigal Monteiro Pontífice	4178772
77. Alzira Manuela Moutinho Lima de Azevedo	5480020
78. Maria da Conceição de Brito Pinheiro Silva Brandão	7017305
79. Marta Sílvia de Brito Ferreira de Freitas	9102590
80. Paulo Miguel de Oliveira Fernandes	11553048
81. Maria Cristina Costa Peçanha de Souza-Soares	14574022
82. Maria João Borges Pinho	8186030
83. Maria Helena de Oliveira Ribeiro	5388631
84. Maria Manuela Aleixo Silva	7252335
85. Maria Júlia da Silva Rocha	3813151
86. Fernanda Isabel Correia Ramos	7427589
87. Maria de Fátima Felgueiras Gomes Correia	7760333
88. Carla Maria dos Santos Araújo	8397141
89. Maria Manuela da Cunha C. S. de Azevedo	3694630
90. Maria Manuela Bigote Tavares Neves Pina	626476
91. José Carlos Ferreira Alpoim Menezes	8211831
92. Maria Teresa Martins Calado	10321213
93. Lúcia das Dores Palma	4844915
94. Paula Maria Galamba de Sepúlveda Garcez	7396484
95. Maria de Fátima Rebelo Moreira Gouveia	986107
96. Telma Cristina Loureiro Vicente	8670753
97. Maria Laurinda Diogo	5067711
98. Sandra Susana da Silva Marques	10940751

99. Armando Ribeiro Félix	09889310
100. Alexandra Maria Fernandes Pedrosa Ferreira	10116565
101. José Josué Pereira da Silva	01295385
Suplentes:	
1. Ângela Arnaud	8566451
2. Antónia Cardoso	6990263
3. Jorge Manuel de Oliveira Cabrita	8461026
4. Rui Manuel Gonçalves Paiva Correia	11048001
5. M. ^a Teresa Craveiro Lopes Esteves Anástacio Abreu e Lima	6990263
6. Francisco Manuel Mendonça Abreu e Lima	2871569
7. M. ^a do Rosário Rosa de Sousa de Mendonça e Moura Lemos de Mendonça	13349972
8. M. ^a do Carmo Rosa de Sousa de Mendonça Moura Milheiro da Costa	12759720
9. António da Costa e Sousa	3789404
10. Olinda Machado	162053959
11. Manuela Oliveira	195545192
12. Jorge Manuel da Cunha Martins Coelho	3443975
13. Anabela Conceição Gandra da Silva	10336363
14. Maria de Fátima Felgueiras Gomes Correia	7760333
15. Cristina Maria Moreira Anjos Silva	9972289
16. Maria Eduarda V M Pinto Jorge	4178772
17. Paulo Jorge Ferreira Dinis	7276720
18. Maria João Borges Pinho	8186030
19. Jorge Miguel A Nunes	9678500
20. Carla Maria dos Santos Araújo	8397141
21. Manuela Alexandra Alves Pereira Silva	11522576
22. Manuel Luís Ferreira Correia	3571592
23. Teresa Maria Bastos Jesus Guedes	6962682
24. Maria Rosa dos Santos Costa	383396
25. Rui Manuel Marques Magalhães	3699796
26. Josefina Maria de Castro Neves Fontes	3847381
27. Joaquim Alberto Ramos Ferreira	7010504
28. Maria do Rosário Carneiro Pinto	6944490
29. Manuel Augusto da Rocha Campos Moreira	10623510
30. Maria Isabel Serra Costa Silva O. Teles	3704215
31. Maria Isabel da Cunha C. S. de Azevedo	3694630
32. Cláudia Santos Braz	10507458
33. Maria Regina Gonçalves	3581505
34. Ana Maria Ribeiro Carvalho	5799002
35. Rosalino Jerónimo dos S. Matos	5800105
36. Rute Cláudia Bastos Macieirinha	7266532
37. Anabela Maria Dias Ferreira	8100287
38. Sónia Cláudia Marques dos Santos	10532856

Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 9 de fevereiro de 2017, para o mandato de quatro anos.

Pedro Miguel Guerreiro Magrinho, presidente da direção, chefe/chefe principal, NM/144362, da Divisão de Sintra, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Hélder Serrano Andrade, presidente-adjunto, para a área sindical, comissário, NM/137074, da Escola Prática de Polícia;

Ernesto Peixoto Rodrigues, presidente-adjunto, para a área das relações públicas, agente/agente principal, NM/138647, da 5.ª Divisão, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Luís Filipe dos Santos Pedroso, presidente-adjunto da direção e da presidência, agente/agente principal, NM/131198, da Divisão de Almada, do Comando Distrital de Setúbal;

Manuel Mendes Gomes, presidente-adjunto, para a área finanças, agente/agente principal, NM/138515, da Divisão de trânsito, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Hélio Filipe Miranda Ribeiro, presidente-adjunto, para a área jurídica, agente/agente principal, NM/151991, da Divisão de Sintra, do Comando Metropolitano de Lisboa;

João José Marques Brisida, presidente-adjunto, para a área da logística, agente/agente principal, NM/137472, do Núcleo de Apoio Geral, da Escola Prática de Polícia;

Humberto Alvão de Carvalho, vice-presidente adjunto, para a área sindical, agente/agente principal, NM/147154, da Divisão da Amadora, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Paulo Joaquim Mendes Santos, vice-presidente adjunto, para a área das relações públicas, agente/agente principal, NM/146682, da Divisão da Amadora, do Comando Metropolitano de Lisboa;

João Pedro da Rocha Pinto dos Santos, vice-presidente adjunto da direção e da presidência, agente/agente principal, NM/148059, da Divisão de Almada, do Comando Distrital de Setúbal;

Nuno Filipe Fogueiro Freire, vice-presidente adjunto, para a área finanças, agente/agente principal, NM/142441, da Divisão de Almada, do Comando Distrital de Setúbal;

Ezequiel Rodrigues dos Santos, vice-presidente, para a área jurídica, comissário, NM/136366, da Divisão de Segurança a Instalações, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Feliciano José da Luz Correia, vice-presidente adjunto, para a área da logística, agente/agente principal, NM/144607, da Divisão de Tomar, do Comando Distrital de Santarém;

Manuel Esteves Rolo, vice-presidente, comissário, NM/136466, da Escola Prática de Polícia;

Mário da Silva Gomes, vice-presidente, agente/agente principal, NM/135669, da Esquadra de Trânsito do Comando Distrital da Guarda;

Silvino António Patrão Gonçalves, vice-presidente,

agente/agente principal, NM/154266, da Divisão de Sintra, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Johnny Olivier Paulos Pires, vice-presidente, agente/ agente principal, NM/155076, da 3.ª Divisão, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Gonçalo Nuno Antunes Pereira Brito, vice-presidente, agente/agente principal, NM/148676, da Divisão de Santarém, do Comando Distrital de Santarém;

Joaquim André Lemos da Cunha, vice-presidente, chefe/ chefe principal, NM/149817, da 5.ª Divisão, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Carlos Manuel Sequeira Carolino, vice-presidente, comissário, NM/149183, do Ncleo de Apoio Geral, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Sérgio Manuel Martins Gomes, vice-presidente, agente/ agente principal, NM/141683, do Núcleo de Logística, do Comando Metropolitano do Porto;

Jorge Garcia, vice-presidente, agente/agente principal, NM/150182, da Divisão da Horta, do Comando Regional dos Açores;

Carlos Manuel da Silva Mendes, vice-presidente, agente/ agente principal, NM/147284, da 1.ª Divisão, do Comando Metropolitano do Porto;

António Júlio Branco Martins, vice-presidente, agente/ agente principal, NM/151890, da Polícia Municipal, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Delmar Duarte Almeida, vice-presidente, chefe/chefe principal, da Divisão de Segurança a Instalações, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Júlio César Nunes Rosa, vice-presidente, agente/agente principal, NM/149902, da Divisão de Segurança Aeroportuária, do Comando Regional da Madeira;

Paulo Jorge da Costa Baltasar, vice-presidente, agente/ agente principal, NM/150148, da Divisão de Câmara de Lobos, do Comando Regional da Madeira;

Francisco José Aranha Rosado, vice-presidente, comissário, NM/136296, da Escola Prática de Polícia;

Bruno Ricardo dos Santos Oliveira, vice-presidente, agente/agente principal, NM/148590, da Divisão de Ponta Delgada, do Comando Regional dos Açores;

Rui Manuel Nunes Sanches Fernandes, vice-presidente, chefe/chefe principal, NM/147045, do Departamento de Investigação Criminal, da Direção Nacional;

José Eduardo Moreira Pinto, vice-presidente, chefe/chefe principal, NM/153662, da Divisão da Amadora, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Paulo Alexandre da Costa Santos, vice-presidente, agente/agente principal, NM/149038, da Divisão de Almada, do Comando Distrital de Setúbal;

José Carlos Rodrigues Siborro, vice-presidente, agente/ agente principal, NM/137521, da Divisão de Trânsito, do Comando Metropolitano de Lisboa;

Manuel Romão Gonçalves Fernandes Neves, vice-presidente, chefe/chefe principal, NM/145012, da Divisão de Segurança Aeroportuária, do Comando Regional da Madeira.

Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de fevereiro de 2017, para o mandato de três anos.

Secretário-geral - João de Deus Gomes Pires, cartão de cidadão n.º 01256970 4ZZ9, válido até 15 de dezembro de 2020.

Vice secretário-geral - António Alexandre Picareta Delgado, cartão de cidadão n.º 00316684 8ZZ0, válido até 10 de fevereiro de 2021.

Tesoureiro - José Luis Carapinha Rei, bilhete de identidade n.º 263241, vitalício.

Vogal - Osvaldo Fernandes de Pinho, cartão de cidadão n.º 00835498 7ZX1, válido até 21 de julho de 2021.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de fevereiro de 2017, para o mandato de quatro anos.

	Cargo	Nome	Empresa	Categoria profissional
1	Presidente	Victor Manuel Martins	PT	Técnico superior
2	Vice-presidente	Manuel António Pereira Fernandes	CTT	TPG
3	Vice-presidente	Susana Odília Bernardes Martins Faria	RTP	Técnico administrativo
4	Vice-presidente	Luis Vitor Rijo Alves Fernandes	PT	Técnico superior
5	Tesoureira	Maria João Noronha Almeida Antunes Serro	CTT	Economista
6	Vogal direção executiva	José Alberto Ferreira Mauricio de Carvalho	PT	Técnico superior
7	Vogal direção executiva	Victor Manuel Carreira Libório	PT	Técnico superior
8	Vogal direção executiva	Maria Cristina Ribeiro Fidalgo Carvalho	RTP	Técnica gestão sistemas
9	Vogal direção executiva	Paulo Francisco Correia Gonçalves	CTT	CRT
10	Vogal direção executiva	Joaquim Ribeiro Pereira	PT	Técnico
11	Vogal direção executiva	António Rodrigo da Silva Carvalho	CTT	TSR
12	Vogal direção nacional	Ricardo Miguel Barreiro Barata Santos	NOS	Coordenador técnico
13	Vogal direção nacional	Jorge Manuel Domingues Almeida	RTP	Técnico de som
14	Vogal direção nacional	Carlos Alberto Soeiro Cordeiro	CTT	TPG
15	Vogal direção nacional	Carlos Miguel Manso dos Reis Proença	PT	Técni
16	Vogal direção nacional	Elias Gonçalves Barbosa	RTP	Técnico de imagem
17	Vogal direção nacional	Maria do Céu Dias	CTT	TPG
18	Vogal direção nacional	António Paulo Ramos Dias Pereira Ramalho	PT	Técnico especialista
19	Vogal direção nacional	Henrique Manuel Ferreira Assunção	RTP	Técnico som
20	Vogal direção nacional	Graciete Pedrosa Barreiros Martins	PT	Técnico
21	Vogal direção nacional	Margarida Maria Neves Pinto	CTT	TPG
22	Vogal direção nacional	Eduardo Sérgio Duarte d'Almeida d'Oliveira Guerreiro	RTP	Técnico imagem
23	Vogal direção nacional	António Manuel Paiva Candido	CTT	CRT
24	Vogal direção nacional	Filipe Barroso Martins	CTT EXPRESSO	CRT
25	Vogal direção nacional	Maria Graciete Gouveia Silva	RTP	Técnico administrativo
26	Vogal direção nacional	António Fernando Gonçalves Pereira	CTT	TPG
27	Vogal direção nacional	Susana Maria Martins Ferreira	CTT	CRT
28	Vogal direção nacional	António Joaquim Rolão Santos	RTP	Realizador
29	Vogal direção nacional	Pedro Manuel Oliveira Silva	CTT	CRT
30	Vogal direção nacional	Maria Celeste Jesus Morgado Joaquim	PT	Técnico especialista
31	Vogal direção nacional	José Augusto Branco Pedro	PT	Técnico superior

	Cargo	Nome	Empresa	Categoria profissional
32	Vogal direção nacional	José António Martins Carvalho	CTT	TPG
33	Vogal direção nacional	Fernando Manuel Nunes Andrade	PT	Técnico
34	Vogal direção nacional	Maria Fernanda Pereira Dias	CTT	TPG
35	Vogal direção nacional	Adelino Dias Monteiro	PT	Técnico
36	Vogal direção nacional	José Pedro Barbosa Ferreira	CTT	CRT
37	Vogal direção nacional	José Carlos Fernando Martins	RTP	Técnico som
38	Vogal direção nacional	Garcia Parreira Matias	PT	Técnico especialista
39	Vogal direção nacional	Jorge Manuel Simões Galvão	PT	Técnico superior

Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de fevereiro de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passos.

Vice-presidente - Nuno Miguel da Silva Veiga da Fonseca.

Secretário - Nuno Miguel Afonso Prates.

Secretário - Bruno Alexandre Ramalho Fialho.

Tesoureiro - Ivo Alexandre Ramalho Fialho.

Secretário - Marco André Soares Nunes.

Vogal - César Augusto da Costa Alves.

Vogal - Ricardo Alexandre Baião Mendes.

Vogal - Jorge Daniel Fernandes Jordão.

Suplentes:

Sónia Patrícia Meira Lobão.

Sónia Raquel Barbas da Silva Muge Ribeiro.

Pedro João Rodrigues Muge Ribeiro.

Tiago Alexandre Fernandes Mota Correia.

Mónica Garcia Torres.

Cláudia Margarida Nóbrega Macedo Sousa.

Frederico Jorge Leitão Nunes.

Fernando Emanuel Gandra da Silva.

Paulo Filipe Martins Louro.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial de Amarante - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de dezembro de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - João Pedro Soares Pinheiro, representante da firma Rodrigo Ferreira Cunha, Sucres, L.^{da}

Vice-presidente - José Joaquim Dias Peixoto, representante da firma Peixoto & Peixoto, L.^{da}

Vice-presidente - Rui Miguel Vinhós Ribeiro Chantre, representante da firma A. Ferreira & Santos, L.^{da}

Diretor - Pedro André Gonçalves Sousa Cerqueira, representante da firma CSP - Comércio e Serviços de Publicidade, L.^{da}

Diretor - Maria Fátima Silva Teixeira Costa, representante da firma Cerâmica Fátima & Costa, L.^{da}

Diretor - Mónica Sandra Coelho Fonseca, representante da firma História & Tradição, L.^{da}

Diretor - Serafim Carvalho Sousa.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Autoneum Portugal, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do

artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de março de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Autoneum Portugal, L.^{da}

«Vimos pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro,

que no dia 9 de junho de 2017, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Autoneum Portugal, L.^{da}

Sede: Rua Dr. Manuel Gonçalves Martins - Alto da Guerra, 2910-021 Setúbal».

Instituto Politécnico de Portalegre - IPP - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de março de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Instituto Politécnico de Portalegre - IPP.

«Serve a presente comunicação enviada com na antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar V. Ex.^{as}, que no dia 7 de junho de 2017 será realizado no Instituto Politécnico de Portalegre - IPP, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

(Seguem as assinaturas de 91 trabalhadores)».

João de Deus & Filhos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de março de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa João de Deus & Filhos, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que os sindicatos SITE Centro Sul e Regiões Autónomas e SITE Sul, no dia 22 de junho de 2017, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista á eleição dos representantes dos trabalhadores para a

segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome: João de Deus & Filhos, SA.

Morada: Estrada Nacional 10, km 107, Arados, 2135-113 Samora Correia».

Metro do Porto, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de março de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Metro do Porto, SA.

«Serve a presente para comunicar a V. Ex.^{as}, a promoção da eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Metro do Porto, SA, a realizar-se no dia 26 de junho de 2017.

(Seguem as assinaturas de 105 trabalhadores)».

Udifar II - Distribuição Farmacêutica, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de março de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Udifar II - Distribuição Farmacêutica, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 6 de junho de 2017, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome: Udifar II - Distribuição Farmacêutica, SA.

Morada: Rua Cidade de Hull, 2, 2735-211 Cacém».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.^{da}, realizada em 24 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016.

Efetivo:

José de Oliveira Martins

BI/CC
10504974

Suplente:

Nuno Miguel dos Santos Sorribas

9486049

Registado em 22 de março de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 118 do livro n.º 1.