



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve nos Hospitais, EPE de 2 a 30 de abril de 2019	2081
- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA nos dias 22 e 23 de abril de 2019	2083
- Greve nos Hospitais, EPE no dia 10 de maio de 2019	2085
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE nos dias 20 e 21 de maio de 2019	2088
- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA nos dias 23 e 24 de maio de 2019	2097

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	2100
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	2101
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE	2102

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras	2103
--	------

- Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	2106
- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras	2109
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras	2111
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras	2113
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras	2114
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras	2116
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras	2119
- Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros	2120
- Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras	2145
- Acordo coletivo entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.da e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - Alteração salarial e outras e texto consolidado	2147
- Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Revisão global	2161

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra - Processo n.º 5509/18.7T8CBR.C1 - A interpretação da cláusula 27.ª do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores fabris ao serviço da indústria cerâmica, publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 37 de 8 de outubro de 2017 e no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 32 de 29 de agosto de 2007, mais conforme com a letra da lei, o seu espírito e as condições específicas do tempo em que foi elaborada e é aplicada, é a interpretação de que a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade só serão dias de não trabalho (feriado facultativo) caso a empresa e os seus trabalhadores assim acordem	2200
---	------

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR - Constituição	2204
- SINTEFS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado e Funções Sociais - Constituição	2210
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica - STIF - Cancelamento	2228

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte - Eleição	2228
- Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI - Eleição	2229
- Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Eleição	2229
- Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF - Eleição	2229
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro - Eleição	2230
- Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Substituição	2230

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Alteração	2231
- ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular - Alteração	2231
- Associação Portuguesa de Bancos - Alteração	2231
- Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP - Cancelamento	2232

II – Direção:

- Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Eleição	2232
- ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular - Eleição	2232
- Associação Portuguesa de Homeopatia - APH - Eleição	2232
- ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio - Eleição	2233
- Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP - Eleição	2233

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Fundação de Serralves - Alteração	2234
- Mondelez Portugal Iberia Production, SA que passa a denominar-se Cerealto Sintra Foods, SA - Alteração	2242

II – Eleições:

- Cerealto Sintra Foods, SA - Eleição	2242
- Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Eleição	2243
- Centro de Recuperação e Integração de Abrantes (CRIA) - Eleição	2243
- CP - Comboios de Portugal, EPE - Eleição	2243

- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição	2250
- Novo Banco, SA - Substituição	2250

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto - Convocatória	2251
- PEMEL - Metalomecânica, L. ^{da} - Convocatória	2251

II – Eleição de representantes:

- GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Eleição	2251
- Câmara Municipal de Manteigas - Eleição	2252
- Câmara Municipal da Guarda - Eleição	2252

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	2253
--	------

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações	2256
--	-------------

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: dsrct@dgert.mtsss.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

Greve nos Hospitais, EPE de 2 a 30 de abril de 2019

Número do processo: 12/2019 - SM.

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

Assunto: greve vários hospitais | Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), início às 8h00 do dia 2 de abril e termo às 24h00 do dia 30 de abril de 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 20 de março de 2019, remetida no mesmo dia pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR) das 8h00 do dia 2 de abril às 24h00 do dia 30 de abril de 2019, nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos no Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE, (CHUP), no Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, na Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE, (ULSBA), na Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE, (ULSLA), na Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE, (ULSNA), no Centro Hospitalar Médio Tejo, EPE, (CHMT), no Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, (CHBM), no Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE, (CHULN), no Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE, (CHLO), no Centro Hospitalar Universitário Lisboa Central, EPE, (CHULC), no Centro Hospitalar de Setúbal, EPE, (CHS), no Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, (CHUA), no Hospital Distrital de Santarém, EPE, (HDS), no Hospital Garcia de Orta, EPE, (HGO), no Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, (HFF), no Hospital Espírito Santo de Évora, EPE, (HES Évora) e no Centro Hospitalar Oeste, EPE, (CHO).

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no dia 20 de março de 2019, de que foi lavrada a ata assinada pelos presentes.

II - Tribunal Arbitral

3- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: João Carlos Simões Reis;
- Árbitro dos trabalhadores: Zulmira de Castro Neves;
- Árbitro dos empregadores: Pedro Luís Pardal Goulão.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 28 de março de 2019, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do Sindicato e dos centros hospitalares, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal:

Carlos Ramalho;
Ulisses Rolim;
Varela de Matos.

Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE, (CHUP):

Alfredo Eduardo Alves;
Ilda Correia de Magalhães.

Hospital Garcia de Orta, EPE, (HGO):

Maria José Almeida Marques Araújo;
Maria Conceição Quintela Nogueira.

Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE:

Paula Alexandra Oliveira Monteiro.

Hospital Distrital de Santarém, EPE, (HDS):

José Anibal dos Santos;
Ana Paula Brunheira Lino.

Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE, (CHULN):

Maria Madalena Abranches;
Ana Maria Correia Lopes.

Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE, (CHLO):

António Pedro Romano Delgado;
Maria Manuela Fernandes dos Santos.

Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE, (CHLO):

Ilda Rosa Costa Tareco Roldão;

Isabel Maria Moura Elisário.

Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, (HFF):

Rui Jorge Dias Santos;

Rosa Maria Fernandes Ribeiro.

Centro Hospitalar Médio Tejo, EPE, (CHMT):

Ana Isa Ribeiro Valentim;

Claudia Maria Batista Domingos.

Centro Hospitalar Oeste, EPE, (CHO):

Luis Gonzaga Martins Quental.

Centro Hospitalar de Setúbal, EPE, (CHS):

Carla Maria Ferreira Silva Mendes.

Pela Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE, (ULSBA); Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE, (ULSLA); Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, (CHUA) e Hospital Espírito Santo de Évora, EPE, (HESÉvora):

Carla Maria Ferreira Silva Mendes (do CHSetúbal).

O tribunal procedeu à audição do sindicato e das entidades empregadoras.

III - Fundamentação

5- Dado que estamos perante uma greve que tem potencialidade para pôr em perigo serviços sociais impreteríveis, nomeadamente, os interesses e valores tutelados pelo direito à vida e à saúde, impõe-se observar a obrigação constitucional (artigo 57.º, número 3, da CRP) e legal (artigo 537.º, número 1, do CT) de serviços mínimos. Esta deve ser apurada de acordo com um critério teleológico que harmonize a colisão entre o direito de greve e os direitos fundamentais à vida e à saúde, de modo a salvaguardar o núcleo essencial dos direitos conflituantes. Quer dizer, o direito à greve só pode ser restringido na medida em que tal seja necessário e adequado para salvaguardar os direitos à vida, à saúde e à integridade física, e na observância de uma proporcionalidade estrita (artigo 538.º, número 5, do CT).

No caso concreto, a decisão do tribunal levou em conta as seguintes circunstâncias:

a) A greve abrange um período longo de 29 dias (de 2 a 30 de abril);

b) Traduz-se numa paralisação total ao trabalho e abrange todo o pessoal de enfermagem em atividade nos centros hospitalares objeto do aviso prévio, a desenrolar numa extensa área geográfica, vai do continente às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

c) Vem no seguimento de outro movimento grevista de significativo impacto laboral e social (greve cirúrgica), o qual foi precedida no final de 2018 por uma greve envolvendo o mesmo setor que durou mais de um mês. Concretizando, É precedida de uma greve de 40 dias e de uma outra de 46 dias;

a) Em qualquer das instituições hospitalares destinatárias desta greve são desenvolvidos tratamentos de doenças com patologias complexas e realizadas cirurgias sem as quais o

direito à vida, à saúde e à integridade física pode estar diretamente em causa;

b) A associação sindical promotora da greve e as instituições hospitalares destinatárias entendem que devem ser decretados serviços mínimos;

c) No dia 19 de março de 2019, na DGERT do Porto, entre o Sindepor e um conjunto bastante significativo de centros hospitalares foi alcançado um acordo sobre o conteúdo dos serviços mínimos e sobre os meios humanos necessários para os assegurar, com base no acórdão. do Tribunal Arbitral n.º 1/19 - SM;

d) O Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, (CHBM) concordou com os serviços mínimos propostos pela associação sindical;

e) Para além do Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal, apresentaram propostas de serviços mínimos, que aqui se dão por reproduzidas, as seguintes entidades hospitalares: Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil (IPO), Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE, (ULSBA), Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE, (ULSLA), Centro Hospitalar Médio Tejo, EPE, (CHMT), Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE, (CHULN), Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE, (CHLO); Centro Hospitalar de Setúbal, EPE, (CHS); Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, (CHUA), Centro Hospitalar Universitário Lisboa Central, EPE, (CHULC), Hospital Garcia Horta, EPE, (HGO), Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, (HFF), Hospital Espírito Santo de Évora, EPE, (HESE), Centro Hospitalar Oeste, EPE (CHO), Hospital Beatriz Ângelo (HBA) e Hospital de Cascais Dr. José de Almeida (HCASCAIS).

f) O Centro Hospitalar Universitário do Porto apresentou um documento intitulado «Plano Cirúrgico», que aqui se dá por reproduzido;

6- O Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal e os centros hospitalares destinatários presentes nesta audição prestaram os esclarecimentos solicitados, não tendo sido alcançado um acordo quanto à fixação dos serviços mínimos e dos meios para os assegurar.

7- Tal como o sindicato e os centros hospitalares envolvidos nesta greve, entende também este tribunal que devem ser decretados serviços mínimos, dada a premência em assegurar as necessidades sociais impreteríveis em causa.

O tribunal entende não haver razões para alterar o rumo jurisprudencial anterior, prosseguindo a orientação seguida, entre outros, nos Acórdãos n.º 4/2018 - SM, n.º 26/2018 - SM e 28/2018, n.º 38/2018, n.º 1/2019 - SM, n.º 3/2019 - SM, n.º 11/2019.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide fixar os serviços mínimos nos termos seguintes:

1) Situações de urgência imediata e de urgência diferida, e bem assim todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas, bem como as seguintes:

a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia;

b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia;

c) Nos cuidados intensivos, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

d) Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio;

e) Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, nos termos do estabelecido na Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia;

f) Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatorio (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

g) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com cirurgias marcadas ou a marcar não vejam os atos cirúrgicos diferidos, de forma a não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, designadamente na Portaria n.º 153/2017 de 4 de maio, desde que a sua não realização possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

h) Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dados de sangue, nas Instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;

i) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

j) Punção folicular a executar por enfermeiro com competência para tal que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;

k) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

l) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;

m) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatorio;

n) Devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, na estrita medida da sua necessidade;

o) Outras situações, designadamente as cirurgias não programadas que não tenham o caráter de prioridade 3 e 4 anteriormente referido, devem ser asseguradas de acordo com o plano de contingência para as situações equiparáveis, nomeadamente:

– Tolerâncias de ponto, anunciadas com pouca antecedência;

–

– Cancelamentos de cirurgia no próprio dia, por inviabilidade de serem efetuadas no horário normal do pessoal ou do bloco operatório.

II) Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão, no mínimo, os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados em cada turno, de manhã, tarde e noite, para assegurar o funcionamento ao domingo ou em dia de feriado.

Nos blocos operatórios (dos serviços de urgência, oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório), haverá, no mínimo, um acréscimo de quatro profissionais de enfermagem (um instrumentista, um anestesista, um circulante e um adicional para o recobro.

Para os transplantes, terá de ser assegurada uma equipa de prevenção 24 horas por dia.

III) O tribunal recorda que no cumprimento dos serviços mínimos deverão ser observados os deveres éticos e deontológicos da profissão.

IV) As Instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

V) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

VI) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação.

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

Lisboa, 28 de março de 2019.

João Carlos Simões Reis, árbitro presidente.

Zulmira Castro Neves, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Luís Pardal Goulão, árbitro de parte empregadora.

Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA nos dias 22 e 23 de abril de 2019

Número do processo: 13/2019 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA | STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário dias 22 e 23 de abril de 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 10 de abril de 2019, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao Secretário-Geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, estando a execução da greve prevista para os dias 22 e 23 de abril de 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no numero 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 10 de abril de 2019, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Da ata mencionada consta ainda ter a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA apresentado proposta de serviços mínimos de transporte.

3- Está em causa uma empresa do Setor Empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: João Leal Amado;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Ana Jacinto Lopes.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 17 de abril de 2019, pelas 15h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Nuno Miguel Varela Bentes;
Pedro Machado da Silva Rola Pata;
António José dos Anjos Ferreira.

Pelo STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel Costa;
João Paulo Tavares Cirne.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Luís Manuel Fernandes Duarte.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimen-

tos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

7- Sendo o direito à greve um direito fundamental, constitucionalmente consagrado no elenco dos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores», ele não é, obviamente, um direito absoluto, estando, de resto, igualmente expressa na Constituição a necessidade de cumprimento dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (número 3 do artigo 57.º da CRP). Assim sendo, o direito à greve pode ter de se conciliar, no caso concreto, com outros direitos fundamentais, designadamente com a própria liberdade de circulação e direitos que através dela se exercem e salvaguardam (como o direito ao trabalho, à saúde e até o direito ao lazer).

8- Poderá, pois, existir necessidade de determinar serviços mínimos no setor do transporte de passageiros, em situações em que a comunidade servida pelas respetivas empresas veja limitados, de forma intolerável, esse seu direito ao transporte e os demais direitos e liberdades acima referidos. A nosso ver, no setor dos transportes coletivos a questão dos serviços mínimos terá de ser equacionada em função de diversos fatores, máxime os de, atendendo ao período de paralisação em causa, saber se haverá populações que fiquem isoladas devido à greve em causa e saber se existem ou não soluções alternativas de transporte minimamente adequadas.

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

10- Não se ignora que, na resolução destas questões atinentes a necessidades sociais impreteríveis e à definição, em concreto, dos serviços mínimos a prestar, sempre existe uma margem de subjetividade decisória, até por estar em causa a aplicação de conceitos jurídicos indeterminados, carecidos de preenchimento valorativo pelo intérprete-aplicador do Direito.

11- Num ponto, porém, não podemos deixar de insistir: a circunstância de a empresa em causa se integrar num dos setores elencados no número 2 do artigo 537.º do CT de modo algum pode implicar que, automaticamente, devam ser prestados serviços mínimos nessa empresa, quaisquer que sejam os concretos contornos da greve em causa. Pelo contrário, saber se, nessa empresa, haverá ou não que assegurar a prestação de serviços mínimos durante a greve pressupõe uma análise casuística da greve e de todas as circunstâncias relevantes que a envolvem, pois só assim poderemos concluir pela existência ou não de necessidades sociais impreteríveis ameaçadas pela referida greve.

12-Ou seja, temos por seguro que a integração da empresa num dos setores de atividade elencados no número 2 do artigo 537.º do CT não constitui condição necessária para que se fixem serviços mínimos durante a greve - visto que o referido elenco setorial tem carácter exemplificativo -, mas também não constitui condição suficiente para esse efeito - visto que pode haver greves, em empresas integradas em setores de atividade constantes dessa lista, nas quais não devam ser prestados quaisquer serviços mínimos durante a greve.

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

14-Reiteramos, pois, que, numa ótica jurídico-constitucionalmente adequada, impõe-se sempre proceder a uma análise casuística da greve em questão, para apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em xeque e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas.

15-Ora, no caso presente o Tribunal Arbitral entende que se justifica sim fixar serviços mínimos, mas apenas nos moldes muito limitados sugeridos pela própria empresa - isto é, apenas no período da madrugada, uma única ligação Barreiro - Lisboa e Lisboa - Barreiro -, tomando em consideração que no restante horário existem alternativas disponíveis, em número minimamente adequado, para a deslocação dos utentes. Não é o que se verifica de madrugada, em que o serviço de transporte é, aliás, maioritariamente utilizado por grupos sociais economicamente mais frágeis e desfavorecidos, nomeadamente trabalhadores de limpeza, que têm que iniciar o seu serviço antes dos restantes trabalhadores e não dispõem a essa hora de alternativa consistente que lhes permita realizar esse transporte, sendo razoável presumir que a maioria desses trabalhadores também nem sequer dispõe de viatura própria para realizar essa deslocação.

16-Cremos, pelo exposto, que a, aliás modesta, restrição do direito à greve consubstanciada nos serviços mínimos assim definidos dá pleno cumprimento aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade, conforme disposto no número 5 do artigo 538.º do CT, princípios que urge respeitar sempre que se trata, como no caso sucede, de restringir um direito fundamental.

IV - Decisão

Nestes termos, este Tribunal Arbitral entende por unanimidade definir os seguintes serviços mínimos para os dias 22 e 23 de abril de 2019:

a) Período da manhã, em cada um dos dias, uma tripulação.

- Barreiro/Lisboa - 5h20

- Lisboa/Barreiro - 5h50

b) Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA.

Os sindicatos que declaram as greves devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços fixados e informar do facto o empregador, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA fazê-lo, caso não seja atempadamente, informada desta designação.

O recurso ao trabalho de aderentes às greves só é lícito se estes serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 17 de abril de 2019.

João Leal Amado, árbitro presidente.

Filipe Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Ana Jacinto Lopes, árbitro de parte empregadora.

Greve nos Hospitais, EPE no dia 10 de maio de 2019

Número de processo:14/2019 - SM.

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

Assunto: greve vários hospitais | Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), das 0h00 às 24h00 do dia 10 de maio de 2019, nos termos do respetivo aviso prévio | pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 24 de abril de 2019, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), das 0h00 às 24h00 do dia 10 de maio de 2019, nos termos definidos no mesmo.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foram realizadas reuniões no dia 24 de abril de 2019, nas direcções de serviços para as relações profissionais da DGERT (DSRPL e DSRPNC), de que foram lavradas as atas assinadas pelos presentes.

II - Tribunal Arbitral

3- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Pedro Monteiro Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Artur José Madaleno;
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 3 de maio de 2019, pelas 14h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e dos centros hospitalares, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS):

Sebastião Pinto Santana;
Enia Marina Fialho Saldanha.

Pelo Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil (IPO):

Paula Oliveira Monteiro;
Maria Paula Oliveira Branco.

Pelo Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE:

Ana Maria Correia Lopes;
Maria Madalena Abranches.

Pelo Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE (via videoconferência):

Paulo Castanheira da Silva.

Pelo Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE:

Fernando José Ferreira Almeida.

Pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE (via videoconferência):

Maria Elisabete Simões Santos;
Ana Patrícia Ramos Beja.

Pelo Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE (via videoconferência):

Maria Lucinda Godinho;
Aida Maria Valente Monteiro.

Centro Hospitalar e Universitário de S. João, EPE (via videoconferência):

Anabela Maria Matos Morais;
Maria Isabel Barbosa Ribeiro.

III - Fundamentação

As partes mostram-se de acordo quanto à exigência de fixação de serviços mínimos, à luz dos critérios legais da necessidade, proporcionalidade e adequação.

Na fixação de serviços mínimos terá que haver uma correlação entre a medida (ou o volume) da prestação e a natureza das necessidades a satisfazer: trata-se de serviços mínimos (relativamente ao padrão normal de laboração de empresa ou estabelecimento) por serem os adequados a cobertura daquelas necessidades que são impreteríveis (dentro do cam-

po mais vasto das utilidades garantidas pelo referido padrão normal). A referência a necessidades impreteríveis transporta consigo uma exigência de satisfação imediata e plena; esta é que, por seu turno, pode corresponder a um nível de prestação inferior ao que constitui o padrão do funcionamento normal de empresa ou estabelecimento. Mas, encaradas as coisas com um inevitável esquematismo, a correlação, estabelecida pela lei, entre a natureza das necessidades e a medida dos serviços a manter implica que - pressuposta a racionalidade da organização do trabalho - não seja admissível uma «gradação» adicional dos recursos afetados à cobertura das primeiras. A ideia básica é a de que deve ser assegurado o volume de trabalho em cada momento necessário à imediata e plena satisfação das necessidades que, conforme o critério indicado, merecem a qualificação de impreteríveis.

Como é consabido, o direito à greve constitucionalmente previsto no artigo 57.º não tem uma natureza absoluta devendo articular-se com outros tais como o direito ao trabalho, o direito de deslocação e o direito à prestação de saúde. No que toca ao direito previsto no artigo 64.ª da Constituição devem ser aferidas as necessidades sociais impreteríveis definidas no artigo 57.º, número 3.

Para uma adequada decisão no caso concreto, devem ser tomadas em consideração as seguintes realidades:

– No pré-aviso de greve a FNSTFPS definiu, como é de lei, os seguintes serviços mínimos:

«Os serviços mínimos serão assegurados, nos serviços referidos nos artigos 3970.º da LCT FP e 5370.º do Código do Trabalho que funcionem ininterruptamente 24 horas por dia, nos sete dias da semana, propondo-se indicativamente, em termos efetivos, um número igual àquele que garante o funcionamento aos domingos, no turno da noite, durante a época normal de férias, sendo que tais serviços serão fundamentalmente assegurados pelos trabalhadores que não pretendam exercer o seu legítimo direito à greve. Serão ainda assegurados os tratamentos de quimioterapia e hemodíalise já anteriormente iniciados.

Relativamente à segurança e manutenção de instalações e equipamentos: Nos serviços que não funcionem ininterruptamente ou que não correspondam a necessidades sociais impreteríveis a segurança e manutenção do equipamento e instalações serão asseguradas nos mesmos moldes em que o são nos períodos de interrupção ou de encerramento; Nos serviços que funcionem ininterruptamente e que correspondam a necessidades sociais impreteríveis os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações serão assegurados no âmbito dos serviços mínimos, sempre que tal se justifique.»

– Em ata da reunião realizada na DGERT/Lisboa, em 24 de abril de 2019, refere-se que a Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE, o Centro Hospitalar Médio Tejo, EPE, o Centro Hospitalar de Setúbal, EPE, o Centro Hospitalar do Oeste, EPE, o Hospital Garcia de Orta, EPE, e o Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE e Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE, expressaram o seu acordo à proposta de serviços mínimos constante no aviso prévio de greve.

– Acresce que na audiência com o federação sindical esta

comunicou que aceita como serviços mínimos a crescer à sua proposta os seguintes:

1- Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento;

2- Serviços de tratamentos de fertilidade - punção folicular;

2- Serviços necessários para levar a cabo o início de tratamento ou cirurgias programadas para doentes oncológicos de grau 4;

3- Serviços paliativos domiciliários;

4- Aceitam a proposta do IPOLFG, EPE nos seguintes moldes: Para além dos serviços mínimos previstos no aviso prévio, relativo aos serviços que funcionam interruptamente 24 horas/dia, dos tratamentos oncológicos e da hemodiálise devem ser assegurados:

– Os serviços mínimos no bloco operatório;

– Os Serviços mínimos para prosseguimento de tratamentos programados de quimioterapia, radioterapia, medicina nuclear, através de sessões planeadas bem como tratamentos de prescrição diária, em regime de ambulatório, nomeadamente serviço de transporte inter serviços; Os serviços mínimos para acompanhamento domiciliário, nomeadamente transportes; Os serviços mínimos para assegurar medicina transfusional no serviço de imuno hemoterapia; serviços mínimos nos serviços farmacêuticos que permitam assegurar as atividades mínimas de funcionamento da unidade de citotásticos;

5- Aceitam a proposta do Centro Hospitalar Universitário do Porto, no que se refere ao serviço de mensageiros, sendo que este serviço funciona de forma ininterrupta durante 24 horas por dia, nos setes dias de semana e garante atividades fundamentais para a continuidade de tratamentos dos utentes do CHUP, com destaque para doentes emergentes, urgentes (serviços de urgência, bloco operatório, hemodialise, cuidados intensivos) e sob tratamentos oncológicos. São, assim, garantidos:

– O transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise;

– Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

– Transporte de cadáveres;

– Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico.

6- Aceitam, por fim, garantir como serviços mínimos todas as escalas de prevenção dos profissionais de emergência em serviço de urgência em vigor à data de 3 de maio de 2019.

Entende o tribunal, não obstante, que para lá dos acima expendidos serviços mínimos, deverão ser fixados outros, atenta a evidência de que existem necessidades sociais impreteríveis.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os serviços mínimos nos termos seguintes:

l)

a) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e

distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento;

b) Serviços de tratamentos de fertilidade - punção folicular;

c) Serviços necessários para levar a cabo o início de tratamento ou cirurgias programadas para doentes oncológicos de grau 4.

d) Serviços paliativos domiciliários;

e) Para além dos serviços mínimos previstos no aviso prévio, relativo aos serviços que funcionam interruptamente 24 h/dia, dos tratamentos oncológicos e da hemodiálise devem ser assegurados: Os serviços mínimos no bloco operatório; Os serviços mínimos para prosseguimento de tratamentos programados de quimioterapia, radioterapia, medicina nuclear, através de sessões planeadas bem como tratamentos de prescrição diária, em regime de ambulatório, nomeadamente serviço de transporte inter serviços; Os serviços mínimos para acompanhamento domiciliário, nomeadamente transportes; Os serviços mínimos para assegurar medicina transfusional no serviço de imuno hemoterapia; serviços mínimos nos serviços farmacêuticos que permitam assegurar as atividades mínimas de funcionamento da unidade de citotásticos;

f) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos: O transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise; Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios; Transporte de cadáveres; Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

g) Todas as escalas de prevenção dos profissionais de emergência em serviço de urgência em vigor à data de 3 de maio de 2019;

h) Todas as situações previstas nos pontos situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia;

i) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;

j) Nos tratamentos oncológicos:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

– Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

– Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, de forma a que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 1529/2008 de 26 de dezembro sejam interven-

cionados;

– Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatorio (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

– Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dados de sangue, nas Instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades.

k) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

l) Punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;

m) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

n) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;

o) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatorio;

p) Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite) para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado.

Quanto a transplantes terá que ser assegurada uma equipa de prevenção 24 horas por dia.

II) As Instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

III) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

IV) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação.

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

Lisboa, 6 de maio de 2019.

Pedro Monteiro Fernandes, árbitro presidente.

Artur José Madaleno, árbitro de parte trabalhadora.

Alexandra Bordalo Gonçalves, árbitro de parte empre-

gadora.

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE nos dias 20 e 21 de maio de 2019

Número do processo: 15/2019 - SM.

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

Assunto: greve na CP - Comboios de Portugal, EPE | SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial e Itinerante, dias 20 e 21 de maio 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos

Acórdão

1- A presente arbitragem resulta da comunicação, com data de 8 de maio de 2019 e recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) dirigida ao Secretário-Geral do Conselho Económico Social, a respeito de aviso prévio de greve dos trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE.

Este aviso prévio foi subscrito pelo SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial e Itinerante, estando a execução da greve prevista das «0h00 do dia 20 às 24h00 do dia 21 de maio de 2019».

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

- Árbitro presidente: *Emílio Ricon Peres*;
- Árbitro da parte trabalhadora: *António Gouveia Coelho*;
- Árbitro da parte empregadora: *Nuno Biscaya*.

O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 15 de maio de 2019, pelas 10h00, seguindo-se a audição do representante do sindicato e da entidade empregadora, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial e Itinerante.

Luís Pedro Ventura Bravo.

António José Lemos Sousa.

CP - Comboios de Portugal, EPE:

Raquel de Fátima Pinho Campos.

Carla Sofia Teixeira Marques Santana.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os referidos representantes das partes interessadas.

3- Do pré-aviso de greve, datado de 29 de abril de 2019, consta o seguinte:

«1.º

Todos os trabalhadores ferroviários, de todas as categorias profissionais da CP (Comboios de Portugal, EPE), com sede na Calçada do Duque 20, farão greve à prestação de todo e qualquer trabalho durante todo o seu período de trabalho entre as 00 horas do dia 20 de maio 2019 e as 24 horas do dia 21 de maio de 2019.

2.º

Ficam igualmente abrangidos por este pré-aviso, todos os trabalhadores cujos períodos de trabalho:

a) Se iniciem no dia 19 de maio 2019 e terminem depois das 00 horas do dia 20 de maio 2019 fazendo greve em todo o seu período de trabalho.

b) Se iniciem no dia 19 de maio 2019 e terminem fora da sede, fazendo greve em todo o seu período de trabalho.

c) Se iniciem fora da sede no dia 20, 21 e 22 de maio 2019, fazendo neste caso greve a todo o seu período de trabalho.

d) Se iniciem no dia 21 de maio 2019 e terminem depois das 0 horas do dia 22 de maio 2019, fazendo neste caso greve a todo o seu período de trabalho.

e) Os trabalhadores com as categorias integrantes das carreiras mencionadas no ponto 1, quando solicitados por parte da empresa para acompanhamentos de comboios a fim de substituir trabalhadores em greve, nos dias 19, 20, 21 e 22 de maio de 2019, fazem greve a todo o seu período de trabalho.

3.º

Nos dias 20 e 21 maio 2019, os trabalhadores abster-se-ão da prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal (obrigatório/complementar) e com falta de repouso.

Nas situações de supra/ou de serviço a indicar, os trabalhadores farão greve por um período de 8 horas após o período de repouso mínimo, caso não lhes tenha sido indicado serviço a efetuar entre as 0 horas do dia 19 de maio 2019 e as 24 horas do dia 22 de maio de 2019.

Em caso de indicação atempada de serviço, os trabalhadores farão greve nos termos do presente pré-aviso de greve.

4.º

Recusa de qualquer alteração à escala/ordem de serviço efetuada ou comunicada para os dias 19, 20, 21 e 22 de maio 2019 após o envio do presente pré-aviso.»

Acrescentando-se, ainda o seguinte:

«Estão abrangidos por esta declaração de greve, todos os trabalhadores empregados da CP, EPE com sede na Calçada do Duque, 20, em Lisboa, integrantes das Carreiras mencionadas no PONTO 1 do presente pré-aviso de greve.»

No referido pré-aviso e para efeitos do disposto no número 3 do artigo 534.º do CT, o SFRCI declara o seguinte:

«1) O direito à greve, configurado na Constituição Portuguesa como um direito fundamental dos trabalhadores, só pode se limitado na estrita medida do necessário para sal-

vaguardar a efetivação de outros direitos fundamentais, não podendo em caso algum, sofrer limitações que diminuam a extensão e o alcance da norma que o consagra, nos termos de artigo 18.º número 2 e 3 da CRP.

2) As «necessidades sociais impreteríveis» a que se refere o número 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho, hão-de ser, à luz do citado artigo 18.º da CRP, necessidades sociais cuja insatisfação se traduza na violação de correspondentes direitos fundamentais dos cidadãos e não meros transtornos ou inconvenientes resultantes da privação ocasional de um bem ou serviço.

3) O número 2 do artigo 537º do Código do Trabalho estabelece quais as empresas e estabelecimentos ou sectores onde poderá verificar-se a necessidade de prestação de serviços mínimos em função de circunstâncias concretas, sendo certo, porém, que a atividade normal destes estabelecimentos e empresas não corresponde em abstrato à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, o que equivaleria à negação do direito à greve por parte dos trabalhadores de tais estabelecimentos e empresas.

4) Mesmo em casos em que, face às circunstâncias concretas, se mostre necessário a prestação de serviços mínimos, a sua definição deve «respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade», nos termos do número 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

5) No que se refere à atividade do transporte ferroviário, o estabelecimento, a título de prestação de “serviços mínimos”, da obrigatoriedade de funcionamento de determinada percentagem dessa atividade normal, sem conexão com necessidades específicas e inadiáveis de certos grupos ou categorias e de cidadãos, constituiria uma dupla violação da Constituição da República.

Por um lado, asseguraria o transporte normal de determinado número de cidadãos indiscriminadamente preterindo outros que, por igualdade ou, até, por maioria de razão, careciam tanto ou mais desse transporte.

Por outro lado, a privação de transporte, daqueles que não pudessem beneficiar dos impropriamente chamados «serviços mínimos» seria a demonstração cabal de que essa «definição de serviços mínimos» não respeitaria os «princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade».

Pelo exposto, o SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial e Itinerante e a Associação Sindical das Chefiadas Intermédias de Exploração Ferroviária consideram que, face às atuais circunstâncias, apenas se mostram necessários, à priori, os serviços constantes nos acórdãos do Tribunal Arbitral, referentes aos Processos n.º 39/2010 - SM; 8/2011 - SM; 68,69,71 e 72/2012 e 02/2013 - SM; 6/2015 - SM; 19/2017 - SM; 13/2018 - SM; 20/2018 SM, 32/2018 - SM e 40 e 41/2018 - SM pelo que são estes os serviços que os sindicatos se propõem assegurar durante o período da greve, conforme estipulado pelo artigo 538.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, mais precisamente:

– Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação, assim acautelando a segurança de pessoas e bens.

– Serão assegurados os comboios de socorro (um chefe de comboio em cada oito horas de trabalho).»

Por sua vez a empresa apresentou a sua proposta de serviços mínimos por não considerar suficientes os supra referidos, constando tais propostas do respetivo processo, para o qual se remete.

4- As atividades da empresa integram-se, no âmbito da satisfação de necessidades sociais impreteríveis, de acordo com a alínea *b*) do número 2 do artigo 537.º do Código de Trabalho.

Os serviços mínimos não estão regulados por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, nem houve acordo anterior ao aviso prévio.

5- Cumpre decidir.

A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

6- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

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

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, JORGE BACELAR GOUVEIA, Manual de Direito Constitucional, II, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2011, pp. 842 e 843).

7- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e dos números 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação do serviço de transportes

deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Da descrição da atividade em que se anuncia a greve, é evidente que se pode considerar viável a pretensão, apresentada pela entidade empregadora, de haver a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de uma empresa de transporte público ferroviário.

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

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

8- A conclusão a que se chega é a de que se afigura adequado, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições de transporte de passageiros, por se tratar de uma greve com uma duração de, na prática, quatro dias e com um âmbito subjetivo expressamente referido para «todos os trabalhadores ferroviários, de todas as categorias profissionais da CP».

Decisão

9- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos nos termos seguintes:

I- Todas as composições que hajam iniciado a marcha devem ser conduzidas ao respetivo destino e estacionadas em condições normais de segurança.

II- Os serviços mínimos a prestar na CP nos dias 19, 20, 21 e 22 de maio de 2019, são os constantes do Anexo, que se considera parte integrante deste acórdão:

III- Os serviços mínimos incluem os necessários ao fecho da rotação do material motor e manobras.

IV- A CP deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

V- Os representantes sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

VI- Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação.

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

Lisboa, 15 de maio de 2019.

Emílio Ricon Peres, árbitro presidente.*António Gouveia Coelho*, árbitro de parte trabalhadora.*Nuno Biscaya*, árbitro de parte empregadora.

ANEXO

Longo curso

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
180	SM	SM	-	-
182	-	SM	SM	-
184	SM	-	SM	-
186	-	-	-	SM
311	-	SM	SM	-
312	-	SM	SM	-
511	SM	-	-	-
522	-	SM	SM	SM
523	-	SM	SM	SM
524	SM	-	-	-
527	SM	SM	SM	-
528	-	SM	SM	-
529	-	SM	SM	-
542	-	-	-	SM
572	-	SM	SM	-
620	-	SM	SM	-
621	SM	SM	SM	-
670	-	SM	SM	SM
720	-	SM	SM	SM
721	-	SM	SM	SM
722	-	SM	SM	-
723	SM	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	63	72	72	72
Comboios afectados	28	72	72	31
Comboios serviços mínimos	7	17	17	7
% serviços mínimos	25 %	23,6 %	24 %	23 %

Nota: Deverão ser asseguradas todas as marchas necessárias ao fecho da rotação do material motor, manobras, bem como, escalados todos os trabalhadores das diferentes categorias.

Regional

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
801	-	SM	SM	SM
804	SM	SM	SM	-
820	SM	-	-	-
850	-	SM	SM	SM
852	-	SM	SM	-
853	SM	-	-	-
855	-	SM	SM	-
856	-	SM	SM	-
857	-	SM	SM	-
860	-	SM	SM	SM
862	-	SM	SM	-
863	SM	SM	SM	-
865	-	SM	SM	SM
867	-	SM	SM	SM
871	-	SM	SM	-
872	-	SM	SM	-
875	-	SM	SM	-
876	SM	-	-	-
878	SM	SM	SM	-
932	-	SM	SM	-
960	-	SM	SM	SM
3000	-	SM	SM	SM
3100	-	-	-	SM
3101	-	-	-	SM
3103	-	SM	SM	-
3110	SM	SM	SM	-
3112	-	SM	SM	-
3114	SM	-	-	-
3204	SM	-	-	-
4000	-	SM	SM	-
4400	-	SM	SM	-
4402	-	SM	SM	-
4403	-	SM	SM	SM
4407	-	SM	SM	-
4427	-	SM	SM	-
4429	-	SM	SM	-
4432	-	SM	SM	-
4433	-	SM	SM	-
4437	SM	SM	SM	-
4440	-	SM	SM	-

4501	-	SM	SM	-
4502	-	SM	SM	-
4505	-	SM	SM	-
4510	SM	-	-	-
4515	SM	-	-	-
4516	SM	SM	SM	-
4519	-	SM	SM	-
4521	-	-	-	SM
4523	SM	-	-	-
4600	-	-	-	SM
4602	-	SM	SM	-
4604	-	SM	SM	-
4616	-	SM	SM	-
4622	-	-	-	SM
4624	-	SM	SM	-
4626	-	SM	SM	-
4628	SM	-	-	-
4652	-	SM	SM	-
4656	-	SM	SM	-
4658	-	SM	SM	-
4668	-	SM	SM	-
4676	SM	SM	SM	SM
4678	-	SM	SM	-
5100	-	SM	-	-
5101	-	SM	SM	-
5104	-	SM	SM	-
5106	-	SM	SM	SM
5117	-	SM	SM	-
5118	-	SM	SM	-
5119	-	SM	SM	-
5200	-	SM	SM	-
5201	-	SM	SM	-
5210	SM	-	-	-
5212	-	SM	SM	-
5213	-	SM	SM	-
5402	-	SM	SM	SM
5410	SM	SM	SM	-
5416	SM	-	-	-
5600	-	SM	SM	SM
5601	SM	SM	SM	-
5622	-	SM	SM	-
5671	-	SM	SM	SM
5674	-	SM	SM	-
5703	-	SM	SM	-
5704	-	SM	SM	SM
5708	-	-	-	SM
5711	SM	-	-	-

5712	SM	-	-	-
5714	-	SM	SM	-
5715	-	SM	SM	-
5718	-	SM	SM	-
5721	-	SM	SM	-
5900	-	SM	SM	-
5903	-	SM	SM	SM
5904	-	-	-	SM
5906	SM	SM	SM	-
5909	-	SM	SM	SM
5912	-	SM	SM	-
5913	SM	SM	SM	-
6402	-	SM	SM	SM
6403	-	SM	SM	-
6405	-	-	-	SM
6413	-	SM	SM	-
6414	-	SM	SM	-
6415	SM	-	-	-
6452	SM	-	-	-
6455	SM	-	-	-
16802	-	SM	SM	-
16804	-	SM	SM	-
16805	-	SM	SM	SM
16814	SM	SM	SM	-
16815	-	SM	SM	-
16824	-	SM	SM	-
16827	-	SM	SM	-
16828	-	SM	SM	SM
16829	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	259	363	362	362
Comboios afectados	112	363	362	109
Comboios serviços mínimos	28	92	91	27
% serviços mínimos	25 %	25 %	25 %	25 %

Nota: Deverão ser asseguradas todas as marchas necessárias ao fecho da rotação do material motor, manobras, bem como, escalados todos os trabalhadores das diferentes categorias.

Urbanos de Lisboa

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Azambuja				
Sentido descendente				
16006	-	SM	SM	-
16016	-	SM	SM	-
16036	-	SM	SM	-

16044	-	SM	SM	-
Sentido ascendente				
16001	-	SM	SM	-
16011	-	SM	SM	-
16031	-	SM	SM	-
16041	-	SM	SM	-
16047	-	-	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	37	50	50	50
Comboios afectados	8	50	50	1
Comboios serviços mínimos	0	8	9	0
% serviços mínimos	0 %	16 %	18 %	0 %

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Castanheira Ribatejo				
Sentido ascendente				
16402	-	SM	SM	-
16408	-	SM	SM	-
16412	-	SM	SM	-
16418	-	SM	SM	-
16422	-	SM	SM	-
16432	-	SM	SM	-
16442	-	SM	SM	-
16448	-	SM	SM	-
16452	-	SM	SM	-
16458	-	SM	SM	-
16462	-	SM	SM	-
16468	-	-	SM	SM

Sentido descendente				
16500	-	SM	SM	SM
16506	-	SM	SM	-
16512	-	SM	SM	-
16516	-	SM	SM	-
16522	-	SM	SM	-
16526	-	SM	SM	-
16536	-	SM	SM	-
16546	-	SM	SM	-
16552	-	SM	SM	-
16556	-	SM	SM	-
16562	-	SM	SM	-
16566	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	0	69	70	70
Comboios afectados	0	69	70	6
Comboios serviços mínimos	0	23	24	2
% serviços mínimos	0 %	33 %	34 %	33 %

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Sado				
Sentido ascendente				
17101	-	SM	SM	-
17201	-	SM	SM	-
17207	-	SM	SM	-
17213	-	SM	SM	-
17225	-	SM	SM	-
17237	-	SM	SM	-
17243	-	SM	SM	-
17249	-	SM	SM	-
17255	-	SM	SM	-
17261	-	SM	SM	-

Sentido descendente				
17100	-	SM	SM	-
17204	-	SM	SM	-
17210	-	SM	SM	-
17216	-	SM	SM	-
17228	-	SM	SM	-
17240	-	SM	SM	-
17246	-	SM	SM	-
17252	-	SM	SM	-
17258	-	SM	SM	-
17264	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	38	70	70	0
Comboios afectados	3	70	70	5
Comboios serviços mínimos	0	20	20	0
% serviços mínimos	0 %	29 %	29 %	0 %

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Sintra/Alverca				
Sentido Sintra -> Alverca				
18000	-	SM	SM	-
18010	-	SM	SM	-
18022	-	SM	SM	-
Sentido Alverca -> Sintra				
18054	-	SM	SM	-
18066	-	SM	SM	-
18076	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	0	28	28	28
Comboios afectados	0	28	28	0
Comboios serviços mínimos	0	6	6	0
% serviços mínimos	0%	21%	21 %	0 %

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Sintra/Lisboa Oriente				
Sentido Lisboa Oriente -> Sintra				
18200	-	SM	-	-
18202	-	-	SM	SM
18212	-	SM	SM	-
18220	-	SM	SM	-
18228	-	SM	SM	-
18236	-	SM	SM	-
18242	-	SM	SM	-
18250	-	SM	SM	-
18258	-	SM	SM	-
18266	-	SM	SM	-
18274	-	SM	SM	-
18282	-	SM	SM	-
18290	-	SM	SM	-
18298	-	SM	SM	-
18306	-	SM	SM	-
18314	-	SM	SM	-
18322	-	SM	SM	-
18326	-	SM	SM	-
18328	SM	-	-	-
18330	-	SM	SM	-
18334	-	SM	SM	-
Sentido Sintra -> Lisboa Oriente				
18404	-	SM	SM	-
18408	-	SM	SM	-
18416	-	SM	SM	-

18424	-	SM	SM	-
18432	-	SM	SM	-
18440	-	SM	SM	-
18448	-	SM	SM	-
18456	-	SM	SM	-
18464	-	SM	SM	-
18472	-	SM	SM	-
18480	-	SM	SM	-
18488	-	SM	SM	-
18496	-	SM	SM	-
18504	-	SM	SM	-
18512	-	SM	SM	-
18520	-	SM	SM	-
18524	-	SM	SM	-
18528	-	SM	SM	-
18530	SM	-	-	-
18532	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	78	118	118	118
Comboios afectados	16	118	118	9
Comboios serviços mínimos	2	38	38	1
% serviços mínimos	13 %	32 %	32 %	11 %

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Sintra/Lisboa Rossio				
Sentido Lisboa Rossio -> Sintra				
18801	-	SM	SM	-
18807	-	SM	SM	SM
18817	-	SM	SM	-
18829	-	SM	SM	-
18837	-	SM	SM	-
18845	-	SM	SM	-
18853	-	SM	SM	-
18863	-	SM	SM	-
18875	-	SM	SM	-
18885	-	SM	SM	-
18887	-	SM	SM	-
Sentido Sintra -> Lisboa Rossio				
18804	-	SM	SM	-
18808	-	SM	SM	SM
18820	-	SM	SM	-
18832	-	SM	SM	-
18844	-	SM	SM	-
18856	-	SM	SM	-

18868	-	SM	SM	-
18880	-	SM	SM	-
18892	-	SM	SM	-
18898	-	SM	SM	-
18900	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	49	78	78	78
Comboios afectados	5	78	78	9
Comboios serviços mínimos	0	22	22	2
% serviços mínimos	0 %	28 %	28 %	22 %

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Cascais/Cais do Sodré				
Sentido Cais do Sodré -> Cascais				
19005	-	SM	-	-
19007	-	-	SM	SM
19013	-	SM	SM	-
19031	-	SM	SM	-
19067	-	SM	SM	-
19091	-	SM	SM	-
19099	-	SM	SM	-
19107	-	-	SM	-
19207	-	SM	SM	-
19215	-	SM	SM	-
19217	-	SM	SM	-
19221	-	SM	SM	-
19225	-	SM	SM	-
19235	-	SM	SM	-
19241	-	SM	SM	-
19247	-	SM	SM	-
19251	-	SM	SM	-
19255	-	SM	SM	-
19261	-	SM	SM	-

Sentido Cascais -> Cais do Sodré				
19000	-	SM	-	-
19002	-	-	-	SM
19008	-	SM	SM	-
19032	-	SM	SM	-
19038	-	SM	SM	-
19096	-	SM	SM	-
19102	-	SM	SM	-
19106	-	SM	SM	-
19202	-	SM	SM	-

19206	-	SM	SM	-
19214	-	SM	SM	-
19222	-	SM	SM	-
19224	-	SM	SM	-
19228	-	SM	SM	-
19232	-	SM	SM	-
19242	-	SM	SM	-
19248	-	SM	SM	-
19254	-	SM	SM	-
19258	-	SM	SM	-
19262	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	105	138	138	138
Comboios afectados	4	138	138	14
Comboios serviços mínimos	0	36	36	2
% serviços mínimos	0 %	26 %	26 %	14 %

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Oeiras/Cais do Sodré				
Sentido Cais do Sodré -> Oeiras				
19605	-	SM	SM	-
19607	-	SM	SM	-
19611	-	SM	SM	-
19615	-	SM	SM	-
19623	-	SM	SM	-
19637	-	SM	SM	-
19641	-	SM	SM	-
19651	-	SM	SM	-
19657	-	SM	SM	-
19663	-	SM	SM	-
Sentido Oeiras -> Cais do Sodré				
19606	-	SM	SM	-
19608	-	SM	SM	-
19612	-	SM	SM	-
19616	-	SM	SM	-
19624	-	SM	SM	-
19638	-	SM	SM	-
19642	-	SM	SM	-
19652	-	SM	SM	-
19658	-	SM	SM	-
19664	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	0	66	66	66
Comboios afectados	0	66	66	0
Comboios serviços mínimos	0	20	20	0
% serviços mínimos	0 %	30 %	30 %	0 %

Global urbanos de Lisboa

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	336	689	690	690
Comboios afectados	36	689	690	44
Comboios serviços mínimos	2	173	175	7
% serviços mínimos	6 %	25 %	25 %	16 %

Urbanos do Porto

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Guimarães				
Sentido Guimarães -> Porto São Bento				
15156	-	SM	SM	-
15180	SM	-	-	-
15182	-	SM	SM	-
15184	-	SM	SM	-
15186	-	SM	SM	-
Sentido Porto São Bento -> Guimarães				
15153	-	SM	SM	-
15155	-	SM	SM	-
15169	-	SM	SM	-
15171	-	SM	SM	-
15175	SM	-	-	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	20	32	32	32
Comboios afectados	8	32	32	5
Comboios serviços mínimos	2	8	8	0
% serviços mínimos	25 %	25 %	25 %	0 %

Número1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Braga				
Sentido Braga -> Porto São Bento				
15202	-	SM	SM	-
15206	-	SM	SM	-
15212	-	SM	SM	-
15240	-	SM	SM	-
15244	-	SM	SM	-
15246	-	SM	SM	-
Sentido Porto São Bento -> Braga				
15201	-	SM	SM	-
15203	-	SM	SM	-
15209	-	SM	SM	-
15233	-	SM	SM	-
15237	-	SM	SM	-
15241	-	SM	SM	-
15245	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	41	56	56	56
Comboios afectados	16	56	56	13
Comboios serviços mínimos	0	13	13	0
% serviços mínimos	0 %	23 %	23 %	0 %

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Douro				
Sentido Caíde -> Porto São Bento				
15406	-	SM	SM	-
15410	-	SM	SM	-
15504	-	SM	SM	-
15506	-	SM	SM	-
15508	-	SM	SM	-
15516	-	SM	SM	-
15542	-	SM	SM	-
15546	-	SM	SM	-
Sentido Porto São Bento -> Caíde				
15401	-	SM	SM	-
15423	-	SM	SM	-
15431	-	SM	SM	-
15501	-	SM	SM	-
15509	-	SM	SM	-
15535	-	SM	SM	-
15539	-	SM	SM	-
15545	-	SM	SM	-
15549	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	36	71	71	71
Comboios afectados	13	71	71	9
Comboios serviços mínimos	0	17	17	0
% serviços mínimos	0 %	24 %	24 %	0 %

Comboios serviços mínimos	2	28	28	0
% serviços mínimos	11 %	27 %	27 %	0 %

Global urbanos do Porto

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	163	263	263	263
Comboios afectados	56	263	263	42
Comboios serviços mínimos	4	66	66	0
% serviços mínimos	7 %	25 %	25 %	0 %

Notas:

Nos comboios de longo curso nos «4 dias de greve» serão realizados 24 % dos comboios afetados e 17 % dos comboios programados.

Nos comboios regionais nos «4 dias de greve» serão realizados 25 % dos comboios afetados e 18 % dos comboios programados.

Nos comboios urbanos de Lisboa nos «4 dias de greve» serão realizados 24 % dos comboios afetados e 15 % dos comboios programados.

Nos comboios urbanos do Porto nos «4 dias de greve» serão realizados 22 % dos comboios afetados e 14 % dos comboios programados.

Número 1	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Família Aveiro				
Sentido Aveiro -> Porto São Bento				
15605	-	SM	SM	-
15609	-	SM	SM	-
15613	-	SM	SM	-
15617	-	SM	SM	-
15621	-	SM	SM	-
15637	-	SM	SM	-
15641	-	SM	SM	-
15645	-	SM	SM	-
15649	-	SM	SM	-
15653	-	SM	SM	-
15657	SM			-
15807	-	SM	SM	-
15811	-	SM	SM	-
15837	-	SM	SM	-
15845	-	SM	SM	-
Sentido Porto São Bento -> Aveiro				
15703	-	SM	SM	-
15707	-	SM	SM	-
15711	-	SM	SM	-
15715	-	SM	SM	-
15719	-	SM	SM	-
15739	-	SM	SM	-
15743	-	SM	SM	-
15747	-	SM	SM	-
15750	-	SM	SM	-
15755	-	SM	SM	-
15757	SM	-	-	-
15905	-	SM	SM	-
15909	-	SM	SM	-
15937	-	SM	SM	-
15945	-	SM	SM	-

	19-mai-19	20-mai-19	21-mai-19	22-mai-19
Comboios programados	66	104	104	104
Comboios afectados	19	104	104	15

Adenda ao acórdão do Processo n.º 15/2019 - SM

I

O ponto 7 da decisão é retificado com a seguinte redação (p.7):

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

Lisboa, 17 de maio de 2019.

Emílio Ricon Peres, árbitro presidente.

António Gouveia Coelho, árbitro da parte trabalhadora.

Nuno Biscaya, árbitro da parte empregadora.

Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA nos dias 23 e 24 de maio de 2019

Número do processo: 16/2018 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA | STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante| dias 23 e 24 de maio de 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

ACÓRDÃO

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 14 de maio de 2019 (de reunião realizada nesse mesmo dia), dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao Secretário Geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio de greve subscrito pelo STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante a 8 de maio do presente ano, estando a execução da greve prevista para os dias 23 e 24 de maio de 2019, no período compreendido entre as 0h00 do dia 23 de maio e as 0h00 do dia 24 de maio, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

A greve abrange os trabalhadores afetos a direção modo navio com a categoria de mestre de tráfego local.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 14 de maio de 2019, da qual foi lavrada ata que consta do processo.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Da ata mencionada consta ainda ter a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA apresentado proposta de serviços mínimos, restrita aos trabalhadores com a categoria profissional de mestre do tráfego local.

3- Está em causa empresa do Setor Empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Alexandre Sousa Pinheiro;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduardo Allen;
- Árbitro dos empregadores: Nuno Bernardo.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 20 de maio de 2019, pelas 9h00, seguindo-se a audição do representante do sindicato e do empregador cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

António de Freitas Caniço;

António José dos Anjos Ferreira;

Nuno Miguel Varela Bentes.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Da análise da documentação disponibilizada e dos esclarecimentos prestados pelas partes, ficam demonstrados os seguintes factos:

i) A adesão à greve dos trabalhadores afetos a direção modo navio com a categoria de mestre de tráfego local inviabiliza o transporte fluvial de passageiros pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA.

III - Fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução

8- No respeito pela disciplina constitucional, o Código do Trabalho consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação» de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1 do artigo 537.º).

A atividade transportadora de passageiros, com inclusão dos portos, é expressamente reconduzida pelo legislador ao conceito legal de «empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» [idem, número 2, alínea *h*)].

Tendo em conta o sentido do conceito constitucional e legal que disciplina a fixação de serviços mínimos, a ponderação a fazer considera essencialmente o critério da necessidade, aqui entendido como juízo sobre a indispensabilidade da restrição do direito de greve de modo a permitir a realização.

9- Compaginando o aviso prévio com a proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa, a questão resume-se aos trabalhadores com a categoria profissional de mestre do tráfego local. É da necessidade de, quanto a estes, serem cumpridos serviços mínimos e, em caso afirmativo e num segundo momento, da sua adequação e proporcionalidade, que cumpre ao tribunal avaliar.

10- De forma consistente, a deslocação das pessoas tem sido considerada necessidade social impreterível, tendo em conta o direito fundamental autonomamente previsto e garantido no artigo 44.º pela Constituição da República. Em

acréscimo, este direito é, com frequência e por maioria de razão quando está em causa greve de dia completo, pressuposto do exercício de outros direitos fundamentais constitucionalmente protegidos, como sejam o direito ao trabalho (*idem*, artigo 58.º), à saúde (artigo 64.º) e à educação (artigo 73.º).

O significado do transporte fluvial de passageiros na área metropolitana de Lisboa e, em particular, no eixo Barreiro - Lisboa, enquanto meio quotidiano de deslocação de parte da sua população, é conhecido. A oferta de meios alternativos de transporte (*in casu*, ferroviário e rodoviário) não é eficaz, sobretudo para a população com menores recursos, tendo em conta o carácter limitado das soluções existentes - não parece haver transporte rodoviário coletivo direto entre o Barreiro e Lisboa, por exemplo -, a demora dos percursos e o custo inerente, designadamente porque os passes sociais utilizados não permitem o acesso indistinto a todos os operadores de transporte.

À luz destas circunstâncias, entende o tribunal que o critério da necessidade, enquanto parâmetro interpretativo do conceito constitucional e legal que disciplina a fixação dos serviços mínimos, se concretiza num juízo de indispensabilidade da restrição do direito de greve, de modo a assegurar, por via do transporte de pessoas realizado pela SOFLUSA, a satisfação de necessidades sociais impreteríveis que justifica a fixação daqueles serviços na paralisação em apreço.

11- Assim sendo, o tribunal entende serem de fixar serviços mínimos nos termos da decisão.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação dos dias 23 e 24 de maio de 2019, nos termos seguintes:

i) Uma viagem, em cada um dos dois dias de greve, com partida do Barreiro às 5h05 e retorno (de Lisboa - Terreiro do Paço) às 5h30.

Para a realização da viagem é necessário um mestre do tráfego local, em cada um dos dias.

ii) A SOFLUSA deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

iii) Os representantes sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

iv) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação.

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

Lisboa, 20 de maio de 2019.

Alexandre Sousa Pinheiro, árbitro presidente.

Eduardo Allen, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Bernardo, árbitro de parte empregadora.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica às empresas do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta e indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 1018 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 42,4 % são mulheres e 57,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 528 TCO (52 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 490 TCO (48 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 50,8 % são mulheres e 49,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma ligeira redução das desigualdades.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 20, de 22 de abril de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante 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 filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas 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 de 1 de maio de 2019.

20 de maio de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

O contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019, abrange no distrito de Faro as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade comércio retalhista e reparação de eletrodomésticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 2884 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 31,1 % são homens e 68,9 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 817 TCO (28,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2067 TCO (71,7 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 23,6 % são homens e 76,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial (de 0,62 %) e uma diminuição das desigualdades (nos 0,38 % P90/P10 e 0,25 % P90/P50).

De acordo com a alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e os números 2 e 4 da RCM, na fixação

da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte 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 APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 21, de 29 de abril de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores, outorgante que se dediquem às atividades económicas abrangidas 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 outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica a empregadores não

filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente 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 a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

3- Não são objeto de extensão as cláusulas 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 de 1 de junho de 2019.

24 de maio de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017,

de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis 61 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,1 % são homens e 45,9 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 9 TCO (14,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 52 TCO (85,2 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 51,9 % são homens e 48,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e nas desigualdades entre o primeiro e o último decil (P90/P10-0,05 %).

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 21, de 29 de abril de 2019, na sequência do qual a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel deduziu oposição, pretendendo a não emissão de portaria de extensão ou, em alternativa, a exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos empregadores por ela representados e dos trabalhadores ao seu serviço. Em síntese, alega a associação que tem maior representatividade no setor de ensino de condução automóvel e que já existe portaria de extensão do contrato coletivo por si celebrado, pelo que não existe vazio de regulamentação coletiva aplicável que justifique a emissão a portaria em apreço. Mais argumenta que, no seu entender, a extensão é geradora de conflito entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, o que não acarreta qualquer benefício económico e ou social para o setor.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarificasse que, com a revogação da Resolução do Conselho de Ministros (RCM), n.º 90/2012 e subsequentes alterações e, entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito da representatividade da associação de empregadores no setor deixou de ser critério para a ponderação da emissão das portarias de extensão. Deste modo, considerando que o artigo 483.º do Código do Trabalho admite a concorrência entre portarias de extensão; considerando que o 485.º do mesmo Código determina que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo a que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empre-

gadores e que a presente portaria tem o efeito de uniformizar o estatuto laboral existente nas empresas, porquanto visa o alargamento da atualização de condições mínimas de trabalho que anteriormente foram objeto de extensão, promove-se a extensão das referidas alterações do contrato coletivo em causa, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho. No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto na alínea a) o número 1 do artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim, 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 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e

Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel 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 pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel.

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 de 1 de maio de 2019.

29 de maio de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2010, 1.ª série, n.º 26, de 15 de junho de 2011, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

Alterações

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - e sindicatos outorgantes.

Cláusula 50.^a**Adaptabilidade do Horário**

- 1- (*Mantém-se.*)
 2- (*Mantém-se.*)
 3- (*Mantém-se.*)
 4- (*Mantém-se.*)
 5- (*Mantém-se.*)
 6- (*Mantém-se.*)
 7- (*Mantém-se.*)
 8- (*Mantém-se.*)
 9- (*Mantém-se.*)
 10- (*Mantém-se.*)
 11- (*Mantém-se.*)

12- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador só pode fixá-lo após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, bem como aos delegados sindicais e, através da afixação nas instalações da empresa, aos trabalhadores abrangidos:

a) Para acréscimo do tempo de trabalho diário, com a antecedência mínima de três dias úteis;

b) Para a redução, sempre por dias completos, do tempo de trabalho, no dia útil anterior.

- 13- (*Mantém-se.*)
 14- (*Mantém-se.*)
 15- (*Mantém-se.*)
 16- (*Mantém-se.*)

Cláusula 54.^a**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 2,50 euros por cada dia de trabalho completo.

- 2- (*Mantém-se.*)
 3- (*Mantém-se.*)

Cláusula 128.^a**Vigência**

O presente contrato colectivo de trabalho produz efeitos desde 1 de abril de 2019. A tabela salarial - anexo II e o subsídio de alimentação vigorarão por doze meses e produzem efeitos a partir 1 de abril de 2019.

Cláusula 129.^a**Âmbito subjectivo**

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 2860 no seu todo e que os trabalhadores sejam 47 522.

ANEXO II

Tabelas salariais**Trabalhadores/as da produção**

Grau	Categoria	Salários (euros)
I	Engenheiro/a mais de 3 anos após estágio	980,00
II	Estilista Técnico/a de calçado Engenheiro/a até 3 anos após estágio	750,00
III	Modelador/a de 1. ^a	680,00
IV	Encarregado/a Encarregado/a de armazém Modelador/a de 2. ^a	625,00
V	Modelador/a de 3. ^a Chefe de linha Operador/a de armazém de 1. ^a Operador/a de corte (calçado) de 1. ^a Operador/a de montagem de 1. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 1. ^a Operador/a de correaria 1. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 1. ^a Operador/a manual de componentes de 1. ^a Agente de programação de 1. ^a Controlador/a de qualidade de 1. ^a Operador/a de costura de 1. ^a Operador/a de acabamento de 1. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 1. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 1. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. ^a Preparador/a de componentes de 1. ^a	613,00
VI	Operador/a de corte (calçado) de 2. ^a Operador/a de montagem de 2. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 2. ^a Operador/a de correaria 2. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 2. ^a Operador/a manual de componentes de 2. ^a Agente de programação 2. ^a Controlador/a de qualidade de 2. ^a Operador/a de costura de 2. ^a Operador/a de acabamento de 2. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 2. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 2. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2. ^a Operador/a de armazém de 2. ^a Preparador/ade componentes de 2. ^a	609,00

VII	Operador/a de correaria de 3. ^a Operador/a de corte (calçado) de 3. ^a Operador/a de montagem de 3. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 3. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 3. ^a Operador/a manual de componentes de 3. ^a Agente de programação de 3. ^a Controlador/a de qualidade de 3. ^a Operador/a de costura de 3. ^a Operador/a de acabamento de 3. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 3. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 3. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. ^a Operador/a de armazém de 3. ^a Preparador/a de componentes de 3. ^a	605,00
VIII	Operador/a de limpeza	600,00
IX	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (600,00)
X	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (480,00)

Trabalhadores/as administrativos/as

Grau	Categoria	Salários (euros)
I	Director/a de serviços	910,00
II	Chefe de serviços	846,00
III	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contas Tesoureiro/a Chefe de vendas	787,00
IV	Inspector/a de vendas Planeador/a de informática	742,00
V	Assistente administrativo/a de 1. ^a Caixa Técnico/a de secretariado de 1. ^a Técnico/a de vendas	700,00
VI	Assistente administrativo/a de 2. ^a Técnico/a de secretariado de 2. ^a	613,00
VII	Telefonista/rececionista de 1. ^a	609,00
VIII	Assistente administrativo/a de 3. ^a Técnico/a de secretariado de 3. ^a Telefonista/rececionista de 2. ^a	605,00
IX	Telefonista/rececionista de 3. ^a Contínuo/a - porteiro/a - guarda	600,00

X	Praticante	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (480,00)
---	------------	---

Trabalhadores/as de apoio

Grau	Categoria	Salários (euros)
I	Encarregado/a	650,00
II	Técnico/a de manutenção electricista de 1. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 1. ^a Operador/a de moldes e formas de 1. ^a Canalizador/a de 1. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 1. ^a Torneiro/a mecânico/a de 1. ^a Carpinteiro/a de 1. ^a Motorista de pesados	609,00
III	Técnico/a de manutenção electricista de 2. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 2. ^a Operador/a de moldes e formas de 2. ^a Canalizador/a de 2. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 2. ^a Torneiro/a mecânico/a de 2. ^a Carpinteiro/a de 2. ^a Motorista de ligeiros	605,00
IV	Técnico/a de manutenção electricista de 3. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 3. ^a Canalizador/a de 3. ^a Operador/a de moldes e formas de 3. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 3. ^a Torneiro/a mecânico/a de 3. ^a Carpinteiro/a de 3. ^a	600,00
V	Praticante	80% da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (480,00)

Porto, 18 de abril de 2019.

Pel' Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS:

João Reinaldo da Cunha Teixeira, mandatário.

Ana Maria Guerra Magalhães Vasconcelos, mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, na qualidade de mandatários:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Aida Maria Fernandes Sá, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal- FESETE, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;
SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 28 de maio de 2019, a fl. 95 do livro n.º 12, com o n.º 133/2019, 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 APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas (texto consolidado) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Clausula 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 da Química, Petroquímica e Refinação;
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	2,05 €;
Almoço ou jantar	9,10 €;
Ceia	4,70 €.

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 31,65 €.

2- (*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 participar 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 5,10 €.

3 e 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

ANEXO III

Enquadramento e retribuições mínimas mensais**(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2019)**

Grupos salariais	Tabelas					
	A	B				
Grupo I:	1 446,00	1 369,00	758,00	678,00		
Diretor						
Trabalhador de engenharia - Grau VI						
Grupo II:	1 221,00	1 146,00				
Chefe de divisão						
Trabalhador de engenharia - Grau V						
Grupo III:	1 049,00	973,00				
Analista de sistemas (adm.)						
Chefe de departamento ou serviço						
Trabalhador de engenharia - Grau IV						
Grupo IV: Chefe de vendas (com.) Chefia de nível I (quím.) Coordenador de manutenção (met.) Técnico de informática Técnico de informática industrial Técnico oficial de contas Tesorreiro Trabalhador engenharia - Grau III	951,00	874,00			709,00	635,00
Grupo V:	880,00	805,00				
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.)						
Técnico de contabilidade (adm.)						
Trabalhador engenharia - Grau II						
Grupo VI:	805,00	735,00	709,00	635,00		
Analista chefe (quím.)						
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 mecânica (met.)						
Técnico de recursos humanos						
Técnico de secretariado						
Tradutor (mais de 1 ano)			758,00	678,00	709,00	635,00
Grupo VII:						
Chefe de equipa (met./elet.)						
Chefia de nível III (quím.)						
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.)						
Prospecção de vendas						
Técnico de vendas						
Técnico eletromecânico						
Trabalhador de engenharia - Grau I Tradutor (até 1 ano)						
Grupo VIII:	709,00	635,00	709,00	635,00		
Analista de 1.ª (quím.)						
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 eletricista (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.)						
Técnico de computador						
Técnico de controlo de qualidade (quím.)						
Técnico de produção (quím.)						
Torneiro mecânico de 1.ª (met.)						
Grupo IX:	673,00	600,00	709,00	635,00		
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.)	673,00	600,00	Operador de máquinas (com.)	638,00	RMMG*
Cozinheiro de 1.ª (hot.)			Operador máquinas de balancé de 2.ª (met)		
Demonstrador (com.)			Pedreiro de 2.ª		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (T.D.)			Pintor de 2.ª		
Empregado comercial de 2.ª			Pré-oficial do 2.º ano (elet.)		
Especialista (quím.)			Preparador auxiliar de trabalho de 3.ª (met.)		
Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.)			Programador de fabrico (1.º ano) (met.)		
Fogoeiro de 2.ª			Serralheiro civil de 3.ª (met.)		
Fresador mecânico de 2.ª (met.)			Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª (met.)		
Impressor (uma ou duas cores) (gráfico)			Serralheiro mecânico de 3.ª (met.)		
Maquinista força motriz de 1.ª (met.)			Soldador de 2.ª (met.)		
Mecânico de automóveis de 2.ª (met.)			Telefonista/rececionista de 2.ª		
Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.)			Grupo XI:		
Motorista de ligeiros (rod.)			Ajudante de fogoeiro do 2.º ano	601,00	RMMG*
Oficial eletricista (até três anos)			Auxiliar administrativo		
Operador máquinas de balancé de 1.ª (met)			Distribuidor (com.)		
Pedreiro de 1.ª			Embalador (com.)		
Pintor de 1.ª			Empregado comercial ajudante do 2.º ano		
Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.)			Empregado de cantina ou refeitório		
Serralheiro civil de 2.ª (met.)			Estagiário do 2.º ano (adm.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.)			Guarda, vigilante ou rondista (port/C.C.)		
Serralheiro mecânico de 2.ª (met.)			Montador de pneus (gar.)		
Soldador de 1.ª (met.)			Montador estruturas metálicas ligeiras de 2.ª (met.)		
Telefonista/rececionista de 1.ª			Porteiro (port./vig.)		
Torneiro mecânico de 2.ª (met.)			Praticante do 2.º ano (graf./met./T.D.)		
Grupo X:			Pré-oficial (C.C.)		
Ajudante de motorista (gar.)			Pré-oficial do 1.º ano (elet.)		
Analista de 3.ª (quím.)			Preparador de laboratório (quím.)		
Apontador do 1.º ano (met./C.C.)			Semiespecializado (quím.)		
Assistente administrativo de 3.ª			Grupo XII:		
Caixa de balcão (com.)			Ajudante de eletricista		
Carpinteiro de 2.ª			Ajudante de fogoeiro do 1.º ano		
Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.)			Auxiliar de produção (quím.)		
Cozinheiro de 2.ª	Empregado comercial ajudante do 1.º ano				
Empregado comercial de 3.ª	Estagiário do 1.º ano (adm.)				
Empregado de balcão (hot.)	Praticante do 1.º ano (graf./met./T.D.)				
Especialista de manutenção industrial de 3.ª (met.)	Servente (met./C.C./Rod.)				
Especializado (quím.)	Servente de armazém (com.)				
Estagiário (gráfico)	Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)				
Fogoeiro de 3.ª					
Fresador mecânico de 3.ª (met.)					
Maquinista força motriz de 2.ª (met.)					
Montador estruturas metálicas ligeiras de 1.ª (met.)					
Montador máquinas ou peças em série de 2.ª (met.)					

(*) A estes grupos salariais aplica-se o valor da RMMG. Futuras eventuais atualizações salariais incidirão sobre os montantes constantes da tabela salarial vigente até 31 de dezembro de 2018, aplicando-se o valor da RMMG sempre que os montantes atualizados sejam inferiores à mesma.

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 faturação 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 2019. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 os valores das cláusulas 48.^a (Abono para fálhas) e 52.^a (Refeitórios e subsídio de refeição).

7- 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.

8- 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.

Declaração final dos outorgantes

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, 30 de abril de 2019.

Pela APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação:

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 Recauchagem 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:

Silvia Carreira, 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 Proteção 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 Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

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:

José António Simões, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de maio de 2019, a fl. 93 do livro n.º 12 com o n.º 124/2019, 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 Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras

Altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, filiadas na Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB, na Associação

Comercial e Industrial de Mirandela e Associação Comercial e Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2019.

... ..

5- Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

... ..

3- A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

... ..

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

... ..

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de 16,40 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

... ..

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

... ..

Cláusula 20.^a

Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a participar com um Subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 5,00 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

... ..

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

... ..

Cláusula 48.^a

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, n.º 19, de 22 de maio 2018.

... ..

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
A	Administrativo Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	725,00 €
B	Chefe de secção	665,00 €
C	Secretário de direcção, subchefe de secção	637,00 €
D	Assistente administrativa I, caixa	634,00 €
E	Assistente administrativa II, rececionista/telefonista, cobrador	614,00 €
F	Assistente administrativa III	608,00 €
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrativo 2.º ano, trabalhador de limpeza, pacote até 17 anos	600,00 €
A	Comércio Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	717,00 €
B	Caixeiro encarregado	655,00 €
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, Encarregado de armazém	627,00 €
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador Especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante, Expositor ou decorador	619,00 €
E	Segundo caixeiro, operador de 1. ^a	614,00 €
F	Terceiro caixeiro, operador de 2. ^a Distribuidor	608,00 €
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante até 2.º ano	600,00 €

Bragança, 26 de fevereiro de 2019.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança"/CEKUD:

Maria João Gonçalves Rodrigues, na qualidade de mandatária.

João Paulo Ferreira Preto, na qualidade de mandatário.
Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros:

Paulo Jorge da Cruz Moreira, na qualidade de presidente da direção.

Pedro Luís Rodrigues Fragoso, na qualidade de vice-presidente da direção.

Paulo Jorge Fernandes Pinto, na qualidade de tesoureiro da direção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

Vítor José dos Santos Borges, na qualidade de presidente da direção.

Ricardo Jorge Pires Gonçalves, na qualidade de tesoureiro da direção.

Depositado em 28 de maio de 2019, a fl. 94 do livro n.º 12, com o n.º 130/2019, 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Proposta de revisão salarial e outras do CCT - Contrato coletivo de trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2017 e n.º 24, de 29 de junho de 2018.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicá-

tos signatários;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 42.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2019.

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a) Diária - 60,00 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço - 31,00 €;

c) Refeições - 29,00 €.

2- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço na empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,36 o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

Único. Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro de responsabilidade civil, nos termos da lei vigente sobre a matéria.

3- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias.

4- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 41.ª

Subsídio de risco e seguro

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de

6,50 € por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 60 800,00 €.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais (m/f)	Retribuições (€)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	1 006,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Gestor/a de produto Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho Tesoureiro/a	899,00 €
III	Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático Técnico/a de garantia de qualidade	846,00 €
IV	Caixeiro/a - encarregado/a ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador/a (sem comissões) Encarregado/a de armazém Promotor/a de vendas (sem comissões) Prospetor/a de vendas (sem comissões) Secretário/a Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos) Vendedor/a (sem comissões) Vendedor/a especializado/a (sem comissões)	825,00 €
V	Caixa Cobrador/a Dactilógrafo/a de 1.ª Fiel de armazém Motorista de pesados Operador/a de computadores de 1.ª Operador/a de máquinas - técnico/a II Primeiro/a - caixeiro/a Primeiro/a - escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos)	746,00 €

VI	Ajudante de fiel ou conferente Dactilógrafo/a de 2.ª Motorista de ligeiros Operador/a de computadores de 2.ª Operador/a de máquinas - técnico/a I Segundo/a - caixeiro/a Segundo/a escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos) Técnico/a de manutenção e serviços gerais I	683,00 €
VII	Ajudante de motorista Dactilógrafo/a de 3.ª Demonstrador/a (com comissões) Embalador/a especializado/a Empregado/a de armazém e manutenção Empregado/a de expedição Operador/a de computador estagiário/a Promotor/a de vendas (com comissões) Prospetor/a de vendas (com comissões) Técnico/a de manutenção e serviços gerais II Telefonista de 1.ª Terceiro/a - caixeiro/a Terceiro/a - escriturário/a Vendedor/a (com comissões) Vendedor/a especializado/a (com comissões)	654,00 €
VIII	Caixeiro/a - viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 1.ª Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/a / báculo Servente Servente de manutenção Telefonista de 2.ª	608,00 €
IX	Auxiliar de serviços Caixeiro/a - viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 2.ª Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	606,00 €
X	Caixeiro/a - ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	605,00 €
XI	Paquete (*)	600,00 € (a)

(a) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do Salário Mínimo Nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

* Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do código do trabalho, Lei n.º 7/209 de 12 de fevereiro. E imposto por imperativo legal relacionado com o salário nacional do Decreto-Lei n.º 117/2018 de 27 de dezembro, artigo 2.º

Porto, 9 de abril de 2019.

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da
Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr. *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.
Sr. *Manuel Jorge Pinto Coelho*, como mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr. *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.
Sr. *Manuel Jorge Pinto Coelho*, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;
SERS - Sindicato dos Engenheiros;
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Sr. *António Barbosa da Silva*, como mandatário.
Sr.ª *Patrícia Marta Rodrigues Lebre*, como mandatária.

Depositado em 23 de maio de 2019, a fl 94 do livro n.º 12, com o n.º 127/2019, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT para o Comércio e Distribuição de Produtos Farmacêuticos e/ou Veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT.

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e/ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

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

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- O presente CCT, decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, renovar-se-á automaticamente por iguais períodos, salvo se for denunciado por qualquer das partes, caso em que se aplicará o disposto nos números 4 e 5 desta cláusula e o disposto na lei.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1'290
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1'083

III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade961
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro929
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário836
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas749
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III677
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II617
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Rececionista615
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)612
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)610
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza608
XIII	Praticante600

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 13,40 €;

Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 58,45 €;

Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 5,85 €;

Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 6,60 €;

Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 38,70 €.

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, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 10 de abril de 2019.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, 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 Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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, mandatário.

Depositado em 23 de maio de 2019, a fl. 94 do livro n.º 12 com o n.º 128/2019, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT para o Comércio e Distribuição de Produtos Farmacêuticos e/ou Veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos).

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e/ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

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

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- O presente CCT, decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, renovar-se-á automaticamente por iguais períodos, salvo se for denunciado por qualquer das partes, caso em que se aplicará o disposto nos números 4 e 5 desta cláusula e o disposto na lei.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 290
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1 083

III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	961
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	929
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	836
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	749
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	677
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	617
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Rececionista	615
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	612
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	610
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	608
XIII	Praticante	600

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 13,40 €;

Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 58,45 €;

Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 5,85 €;

Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 6,60 €;

Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 38,70 €.

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, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 10 de abril de 2019.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, mandatária.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 23 de maio de 2019, a fl. 94, do livro n.º 12 com o n.º 125/2019, 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras ao CCT - Contrato coletivo de trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2017 e n.º 16, de 29 de abril de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas, com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicatos signatários;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 81.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 37 empregadores e 578 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

(Os números 2; 3; 4; 5; 6 mantêm-se.)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

(Os números 1; 2; 3; 4; 5; 6 mantêm-se.)

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, a fornecê-la ou se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 13,50 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

(Os números 8; 9; 10; 11; 12 mantêm-se.)

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual - Deslocações em serviço

Cláusula 29.ª

Refeições

1- Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 16,00 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.ª

Viagens em serviço

1- Quando em viagem de serviço no continente que pelo seu raio de ação, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) (Mantêm-se.)

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço - 4,00 €;

Refeições - 31,00 €;

Alojamento - 41,00 €;

Diária completa - 76,00 €.

(Os números 2; 3; 4; mantêm-se.)

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalhoCláusula 37.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 12,50 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- (*Mantêm-se.*)Cláusula 38.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 38,00 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- (*Mantêm-se.*)3- (*Mantêm-se.*)

CAPÍTULO XII

Regalias sociaisCláusula 72.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 4,80 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 4,80 €.

ANEXO I

Definição de funções**Pessoal dirigente**

Diretor/a técnico/a - É o trabalhador/a que exerce a direção técnica, assegurando a qualidade das atividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Condições mínimas de admissão - Curso superior de farmácia.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais (m/f)	Remunerações (€)
I	Diretor(a) de serviços	1 293,00 €
II	Chefe de centro de informática Chefe de serviços Diretor(a) técnico Gestor(a) de produtos	1 126,00 €
III	Analista de sistemas Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Contabilista Técnico(a) de contas	1 014,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento) Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Guarda-livros Programador(a) de informática Técnico(a) Tesoureiro(a) Tradutor(a)	1 000,00 €
V	Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Delegado(a) de informação médica Desenhador(a) - Projetista Desenhador(a) - Projetista publicitário Encarregado(a) de sector Enfermeiro(a) coordenador(a) Fogoeiro(a) encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) Prospetor(a) de vendas Secretário(a) de direcção Vendedor(a) especializado(a)	920,00 €
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	840,00 €

VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 1. ^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1. ^a Eletricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Mecânico(a) de automóveis Fogoeiro(a) de 1. ^a Desenhador(a) (mais de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	781,00 €
VIII	Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Analista auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de 1 ano) Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (menos de 3 anos) Eletricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Embalador (a) encarregado Encarregado(a) de lavandaria Encarregado(a) de serviços auxiliares Escriturário(a) de 3. ^a Fogoeiro(a) de 2. ^a Motorista de ligeiros Preparador(a) técnico(a) auxiliar	712,00 €
IX	Ajudante de motorista Caixeiro(a) de 3. ^a Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano) Distribuidor(a) Embalador (a)/produção com mais de 2 anos Embalador(a) /armazém com mais de 2 anos Estagiário(a) do 3. ^o ano (ee) Operador(a) de máquinas Telefonista	653,00 €
X	Ajudante de cozinha Auxiliar de laboratório Caixeiro(a) ajudante do 3. ^o ano Contínuo(a) Costureiro(a) Embalador(a) /armazém (com mais de 1 ano) Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Engomadeira(o) Estagiário(a) do 2. ^o ano (ee) Guarda Higienizador(a) Jardineiro(a) Porteiro(a) Vigilante	623,00 €

XI	Caixeiro(a) ajudante do 2. ^o ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Estagiário(a) do 1. ^o ano (EE) Servente de armazém Trabalhador(a) da limpeza	610,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	600,00 € (*)

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória. (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do código do trabalho). E imposto por imperativo legal relacionado com o salário mínimo nacional do Decreto-Lei n.º 177/2018 de 28 de dezembro, artigo 2.º

ANEXO VI

Utilização esporádica em serviço de viatura própria do trabalhador/a

1- Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador/a for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor, obtido pelo produto do coeficiente 0,37 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

1- Quadros superiores

Analista de sistemas
Chefe de centro de informática
Chefe de serviços
Contabilista/técnico de contas
Diretor/a de serviços
Diretor/a técnico/a
Gestor/a de produto

Porto, 4 de abril de 2019.

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr. *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

Sr. *Manuel Jorge Pinto Coelho*, como mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr. *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

Sr. *Manuel Jorge Pinto Coelho*, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Sr. António Barbosa da Silva, como mandatário.
Sr.ª Patrícia Marta Rodrigues Lebre, como mandatária.

Depositado em 2019/05/23, a página. 94, do livro 12, c/ depósito n.º 126/19, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado p/Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2017, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, 15 de dezembro de 2018, apenas nas matérias agora acordadas, e nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

1- Para todos os efeitos deste contrato, os grupos de classificação são os seguintes:

Grupo A

Casinos (restauração e bebidas);
Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras).

Grupo B

Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;
Parques de campismo.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão da CCT

1- (...)

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos 1 de janeiro de 2019.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

12- (...)

Cláusula 76.ª

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 40,07 €.

Cláusula 82.ª

Prémio de conhecimento de línguas

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 47,00 € por cada uma das línguas.

Cláusula 88.ª

Cômputo do valor da alimentação

1- Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

Tabela	Refeições	Valor convencional (euros)
A	Completas por mês	54,62 €
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço	1,05 €
	Ceia simples	2,09 €
	Almoço, jantar ou ceia completa	4,17 €

2- Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a ali-

mentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 125,00 €, que acrescerá à remuneração pecuniária base.

3- (...)

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos extras

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

- Chefe de mesa - 53,78 €;
- Chefe de barman - 53,78 €;
- Chefe de pasteleiro - 53,78 €;
- Chefe de cozinheiro - 53,78 €;
- Primeiro-cozinheiro - 50,68 €;
- Primeiro-pasteleiro - 50,68 €;
- Quaisquer outros profissionais - 43,44 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos (restauração e bebidas), campos de golfe e parques de campismo

(A que se refere o número 1 da cláusula 3.^a)

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

Níveis	Grupo A	Grupo B
XII	1 052,00 €	1 010,00 €
XI	958,00 €	948,00 €
X	824,00 €	783,00 €
IX	772,00 €	730,00 €
VIII	691,00 €	655,00 €
VII	635,00 €	630,00 €
VI	622,00 €	615,00 €
V	610,00 €	610,00 €
IV	605,00 €	605,00 €
III	605,00 €	605,00 €
II	505,00 €	505,00 €
I	505,00 €	505,00 €

Lisboa, 10 de maio de 2019.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas):

Luís Manuel Belmonte Azinheira, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Depositado em 28 de maio de 2019, a fl. 94 do livro n.º 12, com o n.º 131/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas subscritoras e por outro os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes.

2. O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores das empresas cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT, bem como os trabalhadores em situação de pré-reforma.

3. As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitania Vida, Companhia de Seguros, SA e a N Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 600 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.^a

(Âmbito territorial)

O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1- O presente ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4- A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- As partes, em caso de impossibilidade de se obter acordo relativamente à proposta negocial, em consequência de uma denúncia, acordam submeter-se à comissão de arbitragem constante do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte das empresas subscritoras do presente ACT, implica a manutenção em vigor do ACT enquanto não for revogado, no todo ou em parte, por outra convenção.

7- No caso dos requerentes ou requeridos serem os sindicatos e estes não aderirem à arbitragem, nos termos do anexo I ou se não existir acordo por parte dos mesmos quanto à indicação do árbitro de parte, o presente ACT cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo de 18 meses, onde se inclui a conciliação, mediação e arbitragem.

8- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes.

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a
- Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.^a
- Duração das férias - Cláusula 24.^a
- Dispensas no Natal e Páscoa - Cláusula 27.^a
- Subsídio de refeição - Cláusula 38.^a
- Prémio de permanência e opções prémio de carreira - Cláusulas 44.^a e 45.^a;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 47.^a
- Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 48.^a e 49.^a
- Plano individual de reforma - Cláusula 54.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de experiência e permanência na função, complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no pre-

sente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adotará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- A remuneração base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador constante no mesmo anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a remuneração base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT (margens livres), poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:

- a) 50 %, para os grupos salariais de GS1 a GS5, inclusive;
- b) 100 % para os grupos salariais acima de GS5.

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser ímpar, equilibrada e composta por 3 elementos;
- c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação ao recorrente.

3- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

4- A comissão de recurso, prevista na alínea b), do número 2, integrará um representante escolhido pelo trabalhador, o diretor de recursos humanos ou órgão similar e o diretor do órgão de estrutura ao qual o trabalhador se encontra adstrito. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

Cláusula 6.^a

(Estágios de ingresso na companhia)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à retribuição mínima nacional garantida.

3- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos

estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

Promoções e progressão salarial

1- As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta entre outros os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- c) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores transitam obrigatoriamente:

- do nível E3 para o nível E2, decorridos 5 anos;
- do nível E2 para o nível E1, decorridos 7 anos;
- do nível C2 para o nível C1, decorridos 5 anos;

e desde que verificadas, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Para os trabalhadores inseridos no nível C2, E3 ou no nível E2, terem obtido, respetivamente, nos 5 ou nos 7 anos de permanência, nos referidos níveis, uma avaliação de desempenho média igual ou superior a 65 %;

b) Não terem sido objeto de procedimento disciplinar sancionado, nos anos de permanência nos respetivos níveis.

3- A existência de uma avaliação negativa em determinado ano do período que antecede a transição, implica que a contagem do tempo se suspenda nesse(s) ano(s).

4- A existência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada, durante o período de permanência no nível, implica que a contagem do tempo se suspenda pelo período de dois anos.

5- As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina.

Cláusula 8.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua,

para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;

- c) Entendimento recíproco da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador e da sua dupla dimensão como direito e dever;

- d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;

- e) Valorização como fator estratégico para a produtividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;

- f) Continuidade com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 kms à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa custeará o acréscimo de despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

- a) a transferência ocorrer dentro do mesmo município;
- b) a transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo em transportes coletivos;
- c) a transferência ocorrer a pedido do trabalhador.

3- A empresa pode, ainda, nos termos previstos na lei, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, custeando nos termos legais as despesas decorrentes dessa alteração.

Cláusula 10.^a

(Mobilidade funcional)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos invocados pela empresa para motivar a alteração, até ao limite de 1 ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- A alteração definitiva de funções que implique a mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo os casos previstos na lei.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 11.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de remuneração igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração base mensal e a remuneração base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 60 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha disponível um posto de trabalho compatível.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 14.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, o qual deverá estar obrigatoriamente sujeito a forma escrita.

2- A prestação de trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, entre outros, a possibilidade de o trabalhador ingressar ou regressar a tempo completo.

Cláusula 15.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa ou equivalente.

Cláusula 16.^a

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 17.^a

(Pluralidade de empregadores)

1- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.

3- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.^a

(Duração do trabalho e organização dos horários)

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissivo, o previsto na lei.

2- Os tipos de horários praticáveis pela empresa são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;

b) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas diferem das previstas no horário de referência;

c) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário é definido tendo em atenção as necessidades dos serviços, e não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

8- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno.

9- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo IX, o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 19.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico, operacional e apoio, excluindo os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a remuneração específica nos termos previstos na cláusula 41.^a

Cláusula 20.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 45 % pela primeira hora ou fração desta e 57,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 65 % pela primeira hora ou fração desta e 72,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 75 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, devendo esses dias corresponder ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

4- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na remuneração efetiva.

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

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a

(Utilização da ferramenta digital)

1- A utilização de ferramenta digital, cedida pela empresa, não pode impedir o direito ao descanso consignado neste ACT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- Somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultantes de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos indicados no número anterior.

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 24.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o eventual aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 25.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

f) Licença durante o período de risco clínico na gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

h) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos legais.

Cláusula 26.^a

(Feriados)

Além dos feriados obrigatórios no Continente e nas Regiões Autónomas, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 27.^a

(Dispensas no Natal e Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 28.^a

(Ausência por aplicação de medida de coação penal)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de remuneração.

2- Enquanto não for proferida decisão condenatória que venha a privar o trabalhador da liberdade, o posto de trabalho do trabalhador será garantido, pelo prazo de 90 dias, contados desde o início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 29.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número anterior;

- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 30.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 31.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5. A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 32.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- A empresa deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina.

5- No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 33.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

d) Dispor, sendo membro de órgão social de associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo remuneração, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei e por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;

e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

f) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

j) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 34.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm, durante o máximo de um mandato, direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Cada sindicato tem o direito de requisitar, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada empregador.

3- Nos empregadores com menos de 250 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

4- A limitação de um mandato previsto no número 1, mantém-se nos dois mandatos seguintes, caso o dirigente seja reeleito.

5- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 35.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão sindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 36.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Remuneração, seguros e outros abonos

Cláusula 37.^a

(Classificação das remunerações)

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Remuneração base mensal: a remuneração certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) Remuneração base anual: o somatório das remunerações base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano

civil, incluindo o que lhe é pago a título no subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;

c) Remuneração efetiva mensal: constituída pela remuneração base mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a remuneração por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas remuneração;

d) Remuneração efetiva anual: o somatório das remunerações efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da remuneração efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.^a número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de remuneração por motivo de faltas.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à remuneração efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 41.^a

(Remuneração por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a remuneração específica, a qual será calculada sobre a remuneração base Mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 42.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, desde que previamente autorizado pelo empregador, terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 43.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 44.^a

(Prémio de permanência)

1- A permanência na empresa é premiada tendo o trabalhador direito, anualmente, pelo exercício de funções e após completar 2 anos na empresa, a um valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva

2- O valor do prémio pecuniário referido no número anterior será liquidado conjuntamente com a remuneração do mês seguinte ao que o facto ocorrer.

Cláusula 45.^a

(Opções ao prémio de permanência)

1- Em alternativa ao modelo de atribuição do prémio de permanência referido na cláusula anterior e após completar cinco anos de permanência no exercício de funções, o trabalhador poderá anualmente optar por outros benefícios nomeadamente:

1.1- Dias de licença com remuneração

a) Quando completar 5 anos na empresa e até aos 49 anos de idade, o trabalhador poderá optar pelo gozo de um dia de licença remunerada;

b) Quando completar 50 anos de idade e até aos 54 anos, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dois dias de licença remunerada;

c) Após os 55 anos de idade e até à passagem à situação de pré-reforma ou de reforma considerando no caso da velhice a idade normal de acesso à pensão reforma, o trabalhador poderá optar pelo gozo de 3 dias de licença remunerada.
ou

1.2- Participação adicional para o Plano Individual de Reforma

§. Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador poderá optar por uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma no valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- O trabalhador, até 31 de outubro do ano anterior ao que se verifica o facto, deverá comunicar à área que efetua a gestão dos recursos humanos qual a modalidade que pretende que lhe seja aplicada no ano subsequente.

3- Na ausência ou comunicação fora do prazo previsto no número anterior, presume-se que o trabalhador opta pelo

montante pecuniário previsto na cláusula 44.^a

4- Sempre que o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, a mesma será efetuada até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer.

Cláusula 46.^a

(Pressupostos do prémio de permanência e dos dias de licença com remuneração)

1- A atribuição do prémio de permanência está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) Inexistência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada.

2- Sempre que no ano civil anterior àquele em que o facto ocorre, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, independentemente do facto ser ou não imputável ao mesmo, incluindo doença, o montante do prémio de permanência ou, na eventualidade de o trabalhador optar por outra das duas modalidades, será reduzido na proporção do tempo da suspensão e desde que a suspensão não seja superior a um terço do tempo de trabalho possível no período de referência.

3- A redução prevista no ponto anterior não será aplicada desde que o motivo da suspensão do contrato de trabalho decorra de:

a) Acidente de trabalho ou doenças profissionais;

b) Internamento hospitalar por doença ou acidente pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste ACT.

Cláusula 47.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a remuneração efetiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 5 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Da aplicação desta cláusula não pode resultar remuneração efetiva mensal líquida superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida remuneração efetiva mensal líquida.

4- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o valor correspondente ao subsídio que a Segurança Social vier a liquidar.

5- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, este deverá entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o respetivo recebimento.

7- Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto no número 1 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da remuneração do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 48.^a

(Seguro de saúde)

1- As entidades abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 49.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 50.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a remuneração efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 51.^a

(Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 52.^a

(Quebras de caixa)

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 53.^a

(Apoio escolar)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico: 50,00 €;

b) 2.º Ciclo do ensino básico: 70,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário: 110,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado

no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar ensino pré-escolar ou creche;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, participação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;

c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da participação;

d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da participação, salvo se aquela ação vier a ser arquivada ou se a mesma vier a resultar em sanção disciplinar igual ou superior a repreensão registada.

4- Excetua-se da alínea a) do número anterior, os casos em que não há aproveitamento escolar por motivo de doença ou outros que devidamente justificados venham a ser aceites pela entidade empregadora, situações em que pode ser atribuído o respetivo apoio.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a participação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale infância», «vale educação» ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente ACT o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

8- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

CAPÍTULO IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 54.^a

(Plano individual de reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, acidente de trabalho ou doença profissional, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em

caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VIII deste ACT.

Cláusula 55.^a

(Início das contribuições)

1- A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, sendo essa contribuição proporcional ao número de meses trabalhados após a data aniversário.

2- O trabalhador que inicie a sua atividade profissional numa das empresas subscritoras do presente ACT, depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao Plano Individual de Reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.

3- No caso previsto no número anterior, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na empresa subscritora do ACT.

Cláusula 56.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Data de início da pré-reforma;

c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

d) Valor da prestação anual da pré-reforma;

e) Modo de atualização da prestação;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 57.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;

b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 58.^a

(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento regulamentação coletiva de trabalho («IRCT») aplicável à data em que se pré-reformaram.

2. Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas nos anexos VI e VII do presente ACT.

Cláusula 59.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 60.^a

(Anterior sistema de prémios de antiguidade)

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como valor histórico da antiguidade do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 61.^a

(Anteriores suplementos de remuneração)

O valor dos suplementos de remuneração atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á por incorporação na respetiva remuneração efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais

futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 62.^a

(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 41.^a, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 63.^a

(Regime transitório do prémio de permanência)

1- O definido pelas cláusulas 44.^a, 45.^a e 46.^a produz efeitos para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Aos trabalhadores que antes da entrada em vigor do presente ACT se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018 e que reúnam as condições para a liquidação do prémio de permanência aí definido, este será liquidado no ano de 2019 nos seguintes termos e condições:

a) 50 % - para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 4 e 9;

40 % - para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 5 e 0;

30 % - para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 6 e 1;

20 % - para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 7 e 2;

10 % - para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 8 e 3;

b) Os valores serão liquidados nos meses em que se completarem as respetivas anuidades.

3- Os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, identificado no número anterior, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, mantêm o regime nos termos ali previstos, até 31 de dezembro de 2019.

4- A partir de 1 de janeiro de 2020, e apenas para os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, se pretenderem manter a utilização dos dias nos pressupostos nele definidos terão de manter esse regime sem qualquer possibilidade de optar no futuro por qualquer das modalidades constantes das cláusulas 44.^a e 45.^a

5- A possibilidade de escolha prevista no número anterior, deverá ocorrer até 31 de dezembro de 2019.

6- A cessação do contrato de trabalho não confere ao trabalhador o direito a auferir o valor correspondente ao prémio

de permanência referido no ponto 2, caso a mesma ocorra em data anterior àquela em que se completa a anuidade.

Cláusula 64.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da remuneração efetiva nem da remuneração base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 65.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 66.^a

(Reclassificação profissional)

Os trabalhadores constantes no anexo VI com os níveis XII e XIII são incluídos na *a*) do número da cláusula 4.^a Esta é uma disposição transitória referente aos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008.

Cláusula 67.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 68.^a

(Produção de efeitos)

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo III do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam, exceto acordo expreso em contrário.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Lusitania -

Companhia de Seguros, SA, a Lusitania Vida - Companhia de Seguros, SA, a N Seguros, SA, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, (SINAPSA), o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do referido ACT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do ACT.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente ACT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Categorias profissionais/Níveis salariais

Grupos	Categ. Profissional	Descrição	Categ. Profissional	Níveis	Grupo Salarial
Gestão	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Diretor	A	GS9
	Gestor	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	Diretor Gestor Comercial Principal Gestor Técnico Principal Gestor Operacional Principal	B	GS8
			Gestor Comercial Gestor Técnico Gestor Operacional	B1	GS7
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	Técnico Sénior	C	GS6
			Técnico	C1	GS5
			Técnico Júnior	C2	GS4
Gestão Intermédia	Coordenador	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	Gerente Sénior	D	GS6
			Gerente Coordenador Operacional	D1	GS5
Operacional	Especialista Operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Consultor Comercial Sénior	E	GS5
			Consultor Comercial Consultor Comercial Interno Especialista Operacional	E1	GS4
			Consultor Comercial Júnior Especialista Operacional Júnior	E2	GS3
	Assistente Operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Assistente Operacional	E3	GS2
Apoio	Auxiliar Geral	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, enquadrando funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	Auxiliar Geral Principal	F	GS2
			É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	Auxiliar Geral	F1

ANEXO III

A - Tabela salarial

Grupo salarial	2019	2020	2021
GS9	2 040,50 €	2 056,85 €	2 073,35 €
GS8	1 918,50 €	1 933,85 €	1 949,35 €
GS7	1 617,00 €	1 629,95 €	1 643,00 €
GS6	1 317,35 €	1 333,85 €	1 351,20 €
GS5	1 181,10 €	1 195,90 €	1 211,45 €
GS4	1 101,35 €	1 115,15 €	1 129,65 €
GS3	1 007,70 €	1 020,30 €	1 033,55 €
GS2	881,15 €	892,20 €	903,80 €
GS1	701,40 €	710,20 €	719,45 €

B - Subsídio de refeição

Com efeitos a 1 de maio de 2019)

2019	10,10 €
------	---------

2020	10,10 €
2021	10,20 €

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas		Valores
Cláusula 42. ^a número 2	Valor das despesas de serviço em Portugal por:	
	Diária completa	75,00 €
	Refeição isolada	12,25 €
	Dormida e pequeno-almoço	50,50 €
Cláusula 42. ^a número 5	Valor por km	0,40 €
Cláusula 43. ^a	Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	150,00 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento Inclui Pequena cirurgia em ambiente Hospitalar	Capital seguro 30 000,00 €/Ano Capital seguro 1 500,00 €/Ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 250,00 €/Ano
Franquias e co pagamentos máximos	Internamento:
	100,00 €/Sinistro
	Ambulatório:
	Co pagamento: 15,00 €/Sinistro
	Franquia: 40,00 €/Ano
	Reembolso máximo por consulta: 50,00 € Estomatologia: Franquia: 50,00 €/Ano Medicamentos: Franquia: 2,5 € por medicamento/embalagem sem comparticipação do Serviço Nacional de Saúde
Estomatologia	350,00 €/Ano
Próteses e ortóteses Aros oculares Lentes oculares (par) Lentes de contacto	500,00 €/Ano 75,00 €/Ano 125,00 €/Ano 125,00 €/Ano
Medicamentos	150,00 €/Ano
Partos Parto normal Cesariana	500,00 € 1000,00 €
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;
	b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;
	c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);
	d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulare.;
	Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;
	e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;

	<p>f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p>
	<p>g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p>
	<p>h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p>
	<p>i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p>
	<p>j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal sã, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p>
	<p>k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p>
	<p>l) Hemodiálise;</p>
	<p>m) Transplantes de órgãos e suas implicações;</p>
	<p>n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p>
	<p>o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p>
	<p>p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p>
	<p>i) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p>
	<p>ii) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</p>
	<p>iii) Prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p>
	<p>iv) utilização de veículos motorizados de duas rodas;</p>
	<p>v) Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</p>
	<p>vi) Consequências da exposição a radiações.</p>

	<p><i>q)</i> Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p>
	<p><i>r)</i> Enfermagem privativa;</p>
	<p><i>s)</i> Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p>
	<p><i>t)</i> Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
<p>Exclusões específicas da cobertura de internamento</p>	<p><i>a)</i> Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p>
	<p><i>i)</i> Queratotomia radial;</p>
	<p><i>ii)</i> Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser excimer/lasix);</p>
	<p><i>iii)</i> Queratomieleusis por laser in situ;</p>
	<p><i>iv)</i> Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p>
	<p><i>b)</i> Tratamento cirúrgico da roncopatia;</p>
	<p><i>c)</i> Plásticas mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
<p>Atos não cobertos (cobertura de internamento)</p>	<p>Exames gerais de saúde (check-up).</p>
<p>Âmbito territorial</p>	<p>O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.</p>

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 20 de agosto de 2008 e as categorias do presente ACT

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Diretor Coordenador	XVI	Gestão	Diretor	GS9
Diretor de Serviços	XV	Gestão	Diretor Gestor Principal	GS8
Gerente de Hospital	XV	Gestão	Gestor Principal	GS7
	XIV		Gestor	
Chefe de Serviços	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Formação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Prevenção e Segurança	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Análise e Riscos	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Atuário	XIV	Técnico	Técnico	GS6
	XII			
Técnico de Contas	XIV	Técnico	Técnico	GS5
	XII			
Coordenador Geral dos Serviços Comerciais	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Centro	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Análise	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Programação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Técnico de Software Base	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador Geral de Radiologia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador Geral de Fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Chefe de Exploração	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Analista Sénior	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Chefe de Secção	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Tesoureiro	XII	Gestão Intermédia	Técnico	GS6
Analista de Organização e Métodos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Perito-chefe	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Técnico Chefe de Formação	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Prevenção e Segurança	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Análise e Riscos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Coordenador de Zona e/ou Delegações	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Gerente de Delegação	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
	XI			
Chefe de Operação	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Programador Sénior	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista Programador	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Radiologia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Subchefe de Secção	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Perito Subchefe	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Técnico de Formação	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			
Técnico de Prevenção e Segurança	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			
Técnico de Análise de Riscos	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 20 de agosto de 2008

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Inspetor Administrativo	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Secretário	XI	Técnico	Técnico	GS5
Coordenador Adjunto de Zona e/ou Delegações	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Subgerente de Delegação	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Chefe de Equipa	XI	Operacional	Coordenador	GS5
Assistente Comercial	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Programador Sénior	XI	Técnico	Técnico	GS5
Preparador de Trabalhos	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Técnico Subchefe de Radiologia	XI	Técnico	Técnico	GS5
Técnico Subchefe de Fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	GS5
Correspondente Tradutor	X	Técnico	Técnico	GS5
Escriturário	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Regularizador de Sinistros	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Analista Auxiliar de Organização e Métodos	X	Técnico	Técnico	GS4
Caixa	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Rececionista	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Operador de Máquinas de Contabilidade (mais 3 anos)	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Perito	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Encarregado de Arquivo Geral	X	Apoio	Auxiliar Geral	GS4
	IX			GS3
Técnico Comercial	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Técnico de Radiologia	X	Técnico	Técnico	GS4
Técnico de Fisioterapia	X	Técnico	Técnico	GS4
Fiel de Economato	X	Apoio	Auxiliar Geral	GS4
	IX			GS3
Técnico de Reprografia	X	Apoio	Auxiliar Geral	GS4
	IX			GS3
Cobrador	IX VII	Operacional	Assistente Operacional	GS2
Operador de Máquinas de Contabilidade (menos 3 anos)	IX	Operacional	Especialista Operacional	GS3
Coordenador Auxiliar de Posto Médico e/ou Hospital	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Telefonista	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
	VI			
Coordenador dos Serviços Gerais	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	GS2
Encarregado de Arquivo Setorial	VI	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Auxiliar de Posto Médico e/ou Hospital	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Empregado de Serviços Gerais	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Empregada de Limpeza	III	Apoio	Auxiliar Geral	GS1

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 20 de agosto de 2008

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Técnico Grau IV	XVI XV	Técnico	Técnico	GS8
Técnico Grau III	XV XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico Grau II	XIV XIII XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Grau I	XII XI X	Técnico	Técnico	GS4
Escriturário Estagiário	IV	Operacional	Estagiário	75% de GS3
Perito Estagiário	IV			75% de GS3
Estagiário Comercial	IV			75% de GS3
Cobrador Estagiário	III			75% de GS2
Telefonista Estagiário	III	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Estagiário Serviço Gerais	I	Apoio	Auxiliar Geral	GS1

ANEXO VII

Tabela de correspondência com as categorias do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016

Grupos	Categ. Profissional ACT 2016	Banda 2016	Categ. Profissional (novo ACT)	Grupo Salarial
Gestão	Diretor	A	Diretor	GS9
	Gestor Comercial Gestor Técnico Gestor Operacional	B	Diretor Gestor Comercial Principal Gestor Técnico Principal Gestor Operacional Principal	GS8
			Gestor Comercial Gestor Técnico Gestor Operacional	GS7
Técnico	Técnico	C	Técnico Sénior	GS6
			Técnico	GS5
			Técnico Júnior	GS4
Gestão Intermédia	Coordenador Operacional	D	Gerente Sénior	GS6
			Gerente Coordenador Operacional	GS5
Operacional	Especialista Operacional	E	Consultor Comercial Sénior	GS5
			Consultor Comercial Consultor Comercial Interno Especialista Operacional	GS4
			Consultor Comercial Júnior Especialista Operacional Júnior	GS3
	Assistente Operacional	F	Assistente Operacional	GS2
Apoio	Auxiliar Geral	G	Auxiliar Geral Principal	GS2
			Auxiliar Geral	GS1

ANEXO VIII

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 54.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 5 anos, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IX

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até ao limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feito por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação de trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

Lisboa, 8 de maio de 2019.

Pela Lusitânia - Companhia de Seguros, SA:

Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pela Lusitania Vida, Companhia de Seguros, SA:

Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pela N Seguros, SA:

Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amilcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP):

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Teresa Maria Correia Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direcção.

José Luís Coelho Pais, na qualidade de 1.º vice-presidente da direcção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 2.º vice-presidente da direcção.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de vogal da direcção.

Nuno Alexandre Menino Vieira, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

Depositado em 28 de maio de 2019, a fl. 95 do livro n.º 12, com o n.º 134/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 168, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de

Portugal, SA - gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outras, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2008, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009, n.º 21, de 8 de junho de 2010, n.º 15, de 22 de abril de 2011 (Texto consolidado), n.º 17, de 8 de maio de 2012, n.º 21, de 8 de junho de 2013 (Texto consolidado), n.º 39, de 22 de outubro de 2013, n.º 43, de 22 de novembro de 2013 (Rectificação), n.º 27, de 22 de julho de 2014, n.º 23, de 22 de junho de 2015 (Texto consolidado), n.º 21, de 8 de junho de 2016, n.º 19, de 22 de maio de 2017, e n.º 24, de 29 de junho de 2018 (Texto consolidado).

Cláusula 52.ª

Remuneração

1- ...

2- ...

3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4- ...

5- ...

Cláusula 55.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

a) três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 181,25 €;

b) três turnos com uma folga fixa e outra variável - 146,46 €;

c) três turnos com duas folgas fixas - 127,98 €;

d) dois turnos com duas folgas variáveis - 112,69 €;

e) dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 95,50 €;

f) dois turnos com duas folgas fixas - 87,90 €.

2- ...

3- ...

4- ...

Cláusula 59.ª

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções

normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) 1,74 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

b) 1,05 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas;

c) 0,55 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 67.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empre-

sas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,80 € por cada dia de trabalho efectivo.

2- ...

3- ...

4- ...

5- ...

6- ...

7- ...

Cláusula 77.^a

Complemento do subsídio de alimentação

Durante o ano de 2019, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.^a, no valor de: 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de segurança social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

ANEXO III

Tabela salarial

Categoria	Níveis						
	1	2	3	4	5	6	
1- Supervisor/encarregado	1 532,00	1 669,00	1 739,00	1 808,00	1 912,00	2 052,00	
2- Supervisor/encarregado adjunto	1 358,00	1 428,00	1 497,00	1 567,00	1 634,00	1 703,00	
3- Operador de vias automáticas de portagem	1.º grau	1 042,00	1 102,00	1 162,00	1 224,00	1 287,00	1 358,00
	2.º grau	711,00	768,00	835,00	893,00	954,00	1 026,00
4- Operador principal de portagem	1 042,00	1 102,00	1 162,00	1 224,00	1 287,00	1 358,00	
5- Operador de portagem	711,00	768,00	835,00	893,00	954,00	1 026,00	
6- Operador de centro de controlo de tráfego	1 042,00	1 102,00	1 162,00	1 224,00	1 287,00	1 358,00	
7- Oficial de conservação e manutenção	987,00	1 039,00	1 102,00	1 170,00	1 240,00	1 304,00	
8- Ajudante de conservação e manutenção	700,00	752,00	824,00	892,00	962,00	1 026,00	
9- Fiel de armazém	837,00	892,00	941,00	995,00	1 059,00	1 114,00	
10- Técnico administrativo	1 046,00	1 114,00	1 201,00	1 288,00	1 391,00	1 532,00	

11- Escriturário	769,00	837,00	908,00	977,00	1 046,00	1 114,00
12- Operador administrativo (1)	733,00	804,00	908,00	977,00	1 046,00	1 114,00
13- Tesoureiro	1 114,00	1 201,00	1 288,00	1 391,00	1 532,00	1 671,00

(1) Telefonista - Recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 18 de abril de 2019.

Cláusula 34.^a

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego, presidente do conselho de administração.

Manuel de Sousa Pereira, administrador.

Pela GEIRA, SA:

Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego, presidente do conselho de administração.

Manuel António Garcia de Matos, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário geral.

Adérito Rocha Almeida, secretário nacional.

Depositado em 28 de maio de 2019, a fl. 94 do livro n.º 12, com o n.º 129/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da} e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras ao acordo coletivo de trabalho entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da} e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2013, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2014, e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2017 (adiante designado abreviadamente por ACT), e respetivo texto consolidado:

Artigo 1.º

A cláusula 34.^a do ACT e as cláusulas 1.^a, 2.^a, 3.^a e 4.^a do anexo II ao mesmo ACT passam a ter a seguinte redação:

Segurança e saúde no trabalho

1- (*Mantém-se a redação.*)

2- (*Mantém-se a redação.*)

3- Tendo em conta a natureza e os riscos inerentes à atividade de movimentação de cargas, e com vista à proteção e segurança dos trabalhadores e de terceiros através da prevenção de riscos de sinistralidade na execução do trabalho, o controlo do uso de álcool e estupefacientes fica submetido ao regime estabelecido no anexo III deste ACT.

ANEXO II

Condições retributivas

Cláusula 1.^a

Remuneração base mensal

1- A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere a cláusula 26.^a do ACT é, para cada uma das categorias profissionais, a seguinte:

a) Encarregado geral - 1 691,17 €;

b) Chefe de conferentes - 1 659,56 €;

c) Trabalhador de base:

Nível I - 1 580,54 €;

Nível II - 1 422,48 €;

Nível III - 1 264,43 €;

Nível IV - 1 081,50 €;

Nível V - 875,50 €;

Nível VI - 772,50 €.

d) Trabalhador indiferenciado - 679,80 €.

2- A progressão na carreira de trabalhador de base, com exceção da progressão do nível VI para V, efetuar-se-á em função do mérito do trabalhador, conforme avaliação realizada anualmente pela entidade empregadora, ouvindo para o efeito as respetivas hierarquias, observando-se os seguintes termos:

a) A progressão do nível VI para o nível V ocorrerá, automaticamente, no prazo de 3 anos após a data da sua admissão;

b) A progressão do nível V para IV, do nível IV para III, do nível III para II e do nível II para o nível I ocorrerá em função do mérito do trabalhador, aferido em função dos seguintes critérios de avaliação:

i) Absentismo;

ii) Pontualidade;

iii) Sanções disciplinares;

- iv) Disponibilidade manifestada para a execução das tarefas inerentes à atividade;
- v) Cumprimento dos deveres funcionais;
- vi) Utilização do equipamento e cumprimento de regras de segurança;
- vii) Controlo de alcoolémia e estupefacientes;
- c) A progressão por mérito dependerá de o trabalhador obter resultado mínimo de 80 % na avaliação prévia a efetuar pela entidade empregadora, de acordo com as normas de avaliação aplicáveis;
- d) A progressão por mérito do nível V para IV e do nível IV para III abrange, no mínimo, 25 % dos trabalhadores que tenham ingressado no nível anterior há quatro anos;
- e) A progressão por mérito do nível III para II e do nível II para o nível I abrange, no mínimo, 25 % dos trabalhadores

que tenham ingressado no nível anterior há três anos.

Cláusula 2.^a

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

O valor do subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho a que se refere a cláusula 27.^a do ACT é de 295,03 € mensais.

Cláusula 3.^a

Remuneração do trabalho suplementar

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar, a que se refere a cláusula 28.^a do ACT, são os seguintes (valores em euros por período de trabalho):

Dias úteis									
Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
17h00/20h00	30,23 €	29,65 €	28,79 €	26,36 €	23,94 €	21,02 €	17,86 €	16,28 €	16,28 €
17h00/24h00	62,07 €	60,88 €	59,11 €	54,13 €	49,14 €	43,18 €	36,68 €	33,43 €	33,43 €
0h00/3h00	44,04 €	43,20 €	41,95 €	38,42 €	34,88 €	30,64 €	26,03 €	23,73 €	23,73 €
0h00/7h00	81,11 €	79,56 €	77,25 €	70,73 €	64,22 €	56,42 €	47,94 €	43,28 €	43,28 €
12h00/13h00	20,29 €	19,90 €	19,32 €	17,70 €	15,93 €	14,02 €	12,62 €	11,36 €	11,36 €
20h00/21h00	27,47 €	26,94 €	26,16 €	23,96 €	21,57 €	18,97 €	17,08 €	15,37 €	15,37 €
3h00/4h00	40,54 €	39,77 €	38,61 €	35,36 €	31,82 €	28,00 €	25,19 €	22,67 €	22,67 €
7h00/8h00	20,35 €	19,96 €	19,38 €	17,75 €	15,98 €	14,06 €	12,66 €	11,39 €	11,39 €

Sábados/domingos/feriados									
Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
8h00/12h00	67,89 €	66,59 €	64,65 €	59,21 €	53,76 €	47,23 €	40,12 €	36,58 €	36,58 €
8h00/17h00	101,87 €	99,93 €	97,02 €	88,85 €	80,67 €	70,86 €	60,21 €	54,88 €	54,88 €
17h00/20h00	68,23 €	66,93 €	64,98 €	59,50 €	54,03 €	47,46 €	40,32 €	36,76 €	36,76 €
17h00/24h00	136,32 €	133,73 €	129,83 €	118,89 €	107,94 €	94,82 €	80,57 €	73,44 €	73,44 €
0h00/3h00	106,88 €	104,84 €	101,79 €	93,21 €	84,63 €	74,35 €	63,16 €	57,58 €	57,58 €
0h00/7h00	163,79 €	160,67 €	155,99 €	142,84 €	129,70 €	113,93 €	96,80 €	88,23 €	88,23 €
12h00/13h00	47,11 €	46,21 €	44,87 €	41,09 €	36,98 €	32,54 €	29,28 €	26,36 €	26,36 €
20h00/21h00	63,15 €	61,95 €	60,14 €	55,10 €	49,59 €	43,62 €	39,26 €	35,34 €	35,34 €
3h00/4h00	81,99 €	80,42 €	78,08 €	71,52 €	64,37 €	56,63 €	50,96 €	45,87 €	45,87 €
7h00/8h00	41,02 €	40,24 €	39,07 €	35,79 €	32,21 €	28,34 €	25,50 €	22,95 €	22,95 €

Cláusula 4.^a

Subsídio de alimentação

O valor do subsídio de alimentação a que se refere a cláusula 30.^a do ACT é de 10,07 € por cada dia, período ou prolongamento de período em que seja devido.

Artigo 2.^o

É aditado ao ACT o seguinte anexo (anexo III), ao qual se refere, na sua nova redação, o número 3 da cláusula 34.^a do mesmo ACT:

ANEXO III

Controlo e prevenção do consumo de bebidas alcoólicas e substâncias toxicológicas

1- Os trabalhadores poderão ser submetidos ao controlo do consumo de álcool e drogas no âmbito dos exames de medicina no trabalho, bem como no local de trabalho e durante a prestação de trabalho.

2- O controlo do consumo de álcool e drogas no âmbito dos exames de medicina no trabalho pode ser efetuado através de análises clínicas ao sangue ou à urina e, de acordo com os resultados, poderá ocasionar a atribuição de restri-

ções médicas temporárias ou definitivas para as funções desempenhadas pelos trabalhadores.

3- O controlo do consumo de álcool no local de trabalho é efetuado através de testes de sopro, e o controlo do consumo de substâncias toxicológicas é efetuado por teste de saliva.

4- Os testes de controlo da alcoolemia bem como do controlo do consumo de substâncias toxicológicas efetuados no local de trabalho devem, sempre que possível, ser realizados em zona reservada dos próprios locais em que se encontram os trabalhadores que vão ser submetidos ao controlo, e com a presença de uma testemunha, caso o trabalhador assim o entenda.

5- Os testes serão sempre efetuados por pessoal (interno ou externo) devidamente credenciado (técnico de higiene e segurança, médico de trabalho ou outro profissional de saúde por delegação do médico do trabalho).

6- Os testes de controlo (de consumo de álcool e de substâncias toxicológicas) a efetuar nos locais de trabalho poderão ser determinados do seguinte modo:

- a) Sorteio;
- b) Indícios de ingestão de álcool e/ou drogas;
- c) Acidente de trabalho precedente;
- d) Anterior controlo positivo.

7- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior a 0,2 gramas/litro, para os trabalhadores que operem equipamentos de movimentação vertical e horizontal, e igual ou superior a 0,5 gramas/litro para os restantes, o trabalhador será considerado sob a influência de álcool e ficará impedido de prestar trabalho.

8- Sempre que o resultado da análise toxicológica (teste de saliva) acuse a presença de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, o trabalhador será considerado sob a influência de produtos toxicológicos e ficará impedido de prestar trabalho.

9- A prestação de trabalho sob a influência de álcool ou de substâncias toxicológicas constitui infração disciplinar grave.

10- A recusa, pelo trabalhador, de sujeição a qualquer dos exames em causa (controlo de alcoolemia ou controlo de substâncias toxicológicas) constitui infração disciplinar grave.

11- Sem prejuízo do recurso a outros meios de contraprova legalmente admissíveis, todos os trabalhadores submetidos a teste de controlo de alcoolemia ou de controlo de consumo de substâncias toxicológicas cujo resultado seja positivo poderão, se assim o entenderem, submeter-se a novo teste.

12- A contraprova do teste de alcoolemia por sopro deverá ser realizada com um novo teste de sopro, decorridos entre 15 a 20 minutos sobre o primeiro teste.

13- A contraprova do teste toxicológico por saliva deverá ser realizada através de teste de urina, recolhida no momento seguinte ao teste de saliva, em área reservada do próprio local de trabalho, numa embalagem a disponibilizar para o efeito pelo técnico que tenha efetuado o teste de saliva. A referida embalagem deverá ser selada na presença do trabalhador, e será remetida para um laboratório credenciado.

14- A inaptidão do trabalhador para a prestação de trabalho, em resultado de teste positivo de controlo de álcool ou

de substâncias toxicológicas, será de imediato comunicada à respetiva hierarquia, que deverá assegurar a respetiva confidencialidade.

15- Sempre que existam indícios de que o trabalhador se encontra a prestar serviço sob influência de álcool ou de qualquer substância toxicológica e não seja possível efetuar, de imediato, os testes de controlo, compete à respetiva hierarquia direta (ou respetivo representante no local de trabalho), adotar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou de outras pessoas colocadas em perigo, bem como das instalações, equipamentos e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

16- Após a adoção das medidas consideradas adequadas face à situação concreta, compete à hierarquia direta (ou respetivo representante no local de trabalho) diligenciar a imediata realização dos testes de controlo da alcoolemia ou de controlo toxicológico.

Artigo 3.º

Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea d) do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, o presente acordo é acompanhado do texto consolidado do ACT ora objeto de revisão parcial, no qual, para além da integração das alterações supra referidas e das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2014, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017:

a) É atualizada, em conformidade com a declaração infra, a estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção, constante no n.º 3 da cláusula 1.ª do ACT;

a) É substituída, nas cláusulas em que ainda se mantinha, a referência abreviada ao acordo coletivo de trabalho como «AT», pela sigla «ACT»;

b) São retificadas gralhas e lapsos de numeração que se verificavam em algumas cláusulas.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, indica-se que serão abrangidos pela convenção coletiva cerca de trinta e sete trabalhadores e três entidades empregadoras.

Mais se declara que a atualização agora acordada das cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de abril de 2019.

Gafanha da Nazaré, 29 de março de 2019.

Pela AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da}:

Maria Marcília de Brito Montenegro, na qualidade de gerente.

Adolfo José Rodrigues Paião, na qualidade de gerente:

Pela SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), SA:

Paulo Raúl da Cunha Monteiro de Sá, na qualidade de mandatário com poderes para o efeito.

Pela GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação:

Carlos Alberto Caldas Simões, na qualidade de presidente da direção:

Paulo Raúl da Cunha Monteiro de Sá, na qualidade de vogal da direção:

Fernando Hélder Ferreira da Costa Curval, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro:

Rui Manuel da Cruz Oliveira, membro da direção e por esta mandatado com poderes para o efeito:

João Paulo Conde Rodrigues, membro da direção e por esta mandatado com poderes para o efeito.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) estabelece o regime geral da prestação de trabalho portuário aplicável às relações de trabalho entre, por um lado, a AVEI-PORT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da}, a SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), SA e a GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação, e, por outro, os trabalhadores que lhes prestam serviço desenvolvendo a sua atividade profissional na movimentação de cargas no mesmo porto, representados pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro, regendo, para além disso, nas matérias aqui disciplinadas, as relações entre os signatários.

2- Para efeitos de aplicação do presente ACT consideram-se entidades empregadoras quer as empresas de estiva quer a empresa de trabalho portuário, signatárias.

3- Serão abrangidos pela presente convenção coletiva cerca de trinta e sete trabalhadores e três entidades empregadoras.

Cláusula 2.^a

Área de aplicação

1- O presente ACT aplica-se em todas as áreas portuárias a que corresponde a zona portuária do porto de Aveiro, ainda que exploradas em regime de concessão ou de licença, onde se realizem atividades de movimentação de cargas.

2- Para os trabalhadores dos quadros privativos de empresa e sem prejuízo das suas funções específicas são ainda áreas compreendidas no âmbito geográfico de aplicação deste ACT, as instalações das respetivas entidades empregadoras, ainda que localizadas fora das áreas anteriormente referidas.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As entidades outorgantes da presente convenção coletiva de trabalho declaram-se vinculadas pela mesma, logo que formalizada entre si.

3- O presente acordo vigora por um período de 24 meses, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, renovando-se, caso não exista denúncia, sucessivamente por iguais períodos.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a matéria relativa às cláusulas de expressão pecuniária, a qual terá a duração de um ano, com início de vigência em 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1- Este ACT pode ser denunciado nos termos e com os efeitos legalmente previstos, com uma antecedência não superior a quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.

2- A denúncia é feita mediante comunicação escrita dirigida à outra parte.

3- Não vale como denúncia a mera proposta de revisão deste ACT, ainda que de conteúdo global, não determinando esta a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- As propostas de revisão, total ou parcial, devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto, ficando a(s) entidade(s) a quem seja dirigida obrigada(s) a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou formulando uma contraproposta, em prazo não superior a 30 dias após a receção da proposta, e devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

5- Em caso de denúncia, o presente ACT mantém-se em vigor, após o termo de vigência contratual, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a um ano.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional dos trabalhadores

Cláusula 5.^a

Âmbito de intervenção profissional

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente ACT.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os traba-

lhadores abrangidos por este ACT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária, conforme definida pelo respetivo regime jurídico.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as seguintes:

- a) Encarregado geral;
- b) Chefe de conferentes;
- c) Trabalhador de base;
- d) Trabalhador indiferenciado.

2- Os Trabalhadores de base, sempre que solicitados, exercerão as funções especializadas de:

- a) Operador de equipamentos de movimentação vertical e horizontal;
- b) Encarregado de estiva;
- c) Conferente.

3- A descrição do conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais e funções especializadas previstas nos números anteriores constitui o anexo I deste ACT.

4- Os trabalhadores dos quadros das empresas de estiva e da empresa de trabalho portuário podem, nos termos da lei geral e caso possuam a necessária formação, desempenhar tarefas correspondentes às várias categorias profissionais.

5- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essa tarefa, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária aptidão.

6- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhes sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua aptidão profissional.

7- As entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando estritamente necessário, atribuir aos trabalhadores ao seu serviço a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional, desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário, que não deve ultrapassar dois anos de duração, e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição da retribuição.

CAPÍTULO III

Contratação

Cláusula 7.^a

Admissão de trabalhadores

1- A admissão de trabalhadores portuários pelas empresas de estiva e empresas de trabalho portuário, independentemente da modalidade contratual em causa, é decidida por essas empresas, nos termos da lei, e deste ACT, de acordo

com as respetivas necessidades e de forma a permitir o cumprimento das exigências legais em matéria de disponibilidade e utilização de recursos humanos.

2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

Cláusula 8.^a

Requisitos específicos de admissão

Para além do previsto na lei geral, a admissão de trabalhadores depende da titularidade dos seguintes requisitos:

- a) Possuir, como escolaridade mínima, o 9.º ano ou equivalente;
- b) 18 anos de idade;
- c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médico, psicotécnico e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito.

Cláusula 9.^a

Formação e qualificação profissional

1- O trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional na movimentação de cargas deve receber periodicamente, da respetiva entidade empregadora, a formação profissional necessária ao desempenho adequado e em segurança das suas funções, a ministrar por entidades certificadas.

2- Para efeitos de cumprimento do disposto no número anterior, a entidade empregadora deve assegurar ao trabalhador formação inicial no momento do ingresso no mercado do trabalho portuário e formação profissional periódica visando a atualização de conhecimentos, sem prejuízo do direito individual à formação contínua prevista no artigo 131.º do Código do Trabalho.

3- Considera-se que possuem aptidões e qualificação profissional adequada para o exercício do trabalho portuário os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro, pertencessem ao quadro permanente de empresa de estiva ou de empresa de trabalho portuário (ETP), bem como todos os demais trabalhadores que já tenham prestado àquelas entidades empregadoras a sua atividade profissional através do exercício de tarefas portuárias de movimentação de cargas, independentemente do respetivo regime contratual.

Cláusula 10.^a

Contratos de trabalho

1- Os contratos de trabalho revestirão qualquer uma das modalidades previstas na lei.

2- No caso do contrato de trabalho intermitente, o empregador deve observar, informar e cumprir todas as formalidades previstas na lei geral e na lei específica, no que a esta modalidade de contratação respeita.

3- Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a uma compensação de valor correspondente a 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

Cláusula 11.^a

Requisição de trabalhadores à ETP

1- Sem prejuízo da manutenção da situação dos trabalhadores que deles façam parte à data de entrada em vigor do presente ACT, nos quadros da GPA apenas existirá a categoria profissional de trabalhador de base.

2- Cabe à GPA a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.

3- As requisições de cedência de trabalhadores serão feitas nos termos do regulamento da GPA.

4- Verificando a insuficiência de trabalhadores seus para cedência a empresas utilizadoras, poderá a GPA recorrer à celebração de contrato de utilização com empresa de trabalho temporário, ou proceder à contratação direta de trabalhadores temporários, para posterior cedência àquelas empresas, sendo os termos do referido contrato de utilização e dos contratos de trabalho temporário portuário livremente estabelecidos, respetivamente, entre a GPA e a empresa de trabalho temporário, e entre a GPA e os trabalhadores por si direta e temporariamente contratados.

5- Nos casos referidos no número anterior, apenas poderão ser cedidos trabalhadores que preencham os requisitos referidos nas alíneas *a)* e *c)* da cláusula 8.^a e na cláusula 9.^a

6- As empresas utilizadoras poderão celebrar com a GPA, acordos de cedência ocasional de trabalhadores.

7- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Organização e direção do trabalho

1- A organização, planificação, direção técnica e controlo das operações, bem como a direção e organização do trabalho, competem às empresas de estiva.

2- A afetação de trabalhadores portuários às operações e serviços é determinada pelas empresas de estiva, podendo, no decurso da operação, o número de trabalhadores afetos a cada operação ou a cada serviço ser aumentado ou diminuído em função da evolução do mesmo serviço ou de necessidades decorrentes da organização do trabalho.

Cláusula 13.^a

Disponibilidade dos trabalhadores

1- Os trabalhadores estarão disponíveis para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho a que estão adstritos.

2- Em função das necessidades de gestão e organização racional do trabalho, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, sem limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da conclusão

de cada serviço, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou atividades, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, com observância das regras de segurança, sem que estes o possam recusar.

Cláusula 14.^a

Locais de trabalho

1- São considerados locais de trabalho e áreas funcionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos, estruturas ou aparelhos flutuantes suscetíveis de serem utilizados como meios operacionais de carga e/ou descarga de bens ou mercadorias ou transporte sobre água, os cais, terraplenos, armazéns, terminais, balanças, e, ainda os parques pertencentes ou operados pelas entidades empregadoras ou utilizadoras de mão-de-obra portuária, situados nas áreas a que se refere a cláusula 2.^a

2- Serão também considerados locais de trabalho todos os que resultem da aplicação do disposto no número 2 da cláusula 2.^a do presente ACT.

Cláusula 15.^a

Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho

1- Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo a que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.

2- As entidades empregadoras indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso assinalados pela empresa a que os mesmos pertencem.

4- As condições de realização das comunicações referidas nos números 1 e 2 poderão constar de regulamento interno de empresa.

5- Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores poderão ser deslocados pela empresa de estiva para outros navios ou serviços.

Cláusula 16.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho, o período normal de trabalho diário e semanal é de 8 e 40 horas, respetivamente.

2- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como a prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

3- Quando as partes outorgantes da presente convenção co-

letiva de trabalho nisso venham a acordar, poderão ser adotados regimes diferentes de gestão dos tempos de trabalho, previstos na lei como dependendo de contratação coletiva.

4- A prestação de serviços integrantes do âmbito funcional do presente ACT realizados nas autoestradas do mar e ainda naqueles outros tráfegos que estrategicamente se considerem importantes para a atividade do porto de Aveiro, será adequada, por forma a que possam iniciar-se nos horários de chegada dos navios ao porto, se essa for a pretensão.

5- O trabalho abrangido pelo presente ACT poderá ser organizado por turnos.

Cláusula 17.^a

Horários de trabalho

1- 1- Na organização e planificação dos serviços a realizar podem praticar-se os seguintes horários por períodos de trabalho:

- a) 1.º período - das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;
- b) 2.º período - das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00;
- c) 3.º período - das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00;
- d) Prolongamento de período 17h00 às 20h00;
- e) Prolongamento de período 0h00 às 3h00.

2- Os intervalos de descanso e para tomada de refeições são os seguintes:

- a) Almoço - das 12h00 às 13h00;
- b) Jantar - das 20h00 às 21h00;
- c) Ceia - das 3h00 às 4h00.

3- Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para tomar uma refeição, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas no número anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

- a) Almoço - das 12h00 às 14h00;
- b) Jantar - das 20h00 às 22h00;
- c) Ceia - das 3h00 às 5h00.

4- Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º período.

Cláusula 18.^a

Mobilidade do período normal diário de trabalho

1- Dada a natureza da atividade de movimentação de cargas, caracterizada, designadamente, pela ocorrência frequente de flutuações acentuadas de atividade portuária, as quais se traduzem em níveis muito diversos de solicitação de mão-de-obra portuária para os diferentes dias e períodos de trabalho de cada dia, todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT e titulares de um contrato de trabalho sem termo aceitam cumprir o seu período normal diário de trabalho nos períodos 17h00 - 24h00 ou 17h00 - 20h00 sempre que nestes sejam colocados e o não tenham sido no primeiro período de trabalho (período 8h00 - 17h00).

2- O disposto no número anterior aplica-se ao trabalho prestado das 8h00 de segunda-feira às 0h00 de sábado, segundo os horários previstos na cláusula anterior, o qual será sempre considerado trabalho normal, com exceção do trabalho prestado nos períodos 0h00 - 8h00 e 0h00 - 3h00, que

será considerado trabalho suplementar.

3- A eventual necessidade de prestação de trabalho em sábados, domingos e feriados obedecerá ao esquema horário dos períodos e intervalos de descanso fixados na cláusula anterior.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, em qualquer das modalidades legalmente admitidas, os trabalhadores da hierarquia dos quadros de empresa, bem como aqueles que desempenhem tarefas não compatíveis com a observância de horário de trabalho e, bem assim, os trabalhadores da GPA na medida em que tal seja comprovadamente necessário para fazer face às necessidades das entidades utilizadoras.

2- A isenção de horário de trabalho depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, no qual será determinada a modalidade adotada, bem como a respetiva duração.

3- A denúncia do acordo de atribuição do regime de isenção do horário de trabalho por qualquer das partes deve ser feita por escrito, com a antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo do prazo, sem o que o mesmo se considerava automaticamente renovado.

4- O tempo de antecedência da denúncia a que se refere o número anterior pode ser reduzido.

5- O empregador poderá, em qualquer momento, resolver, sem necessidade de pré-aviso, o acordo de isenção de horário de trabalho com base no incumprimento, por parte do trabalhador, dos deveres inerentes a este regime.

Cláusula 20.^a

Regime da prestação do trabalho suplementar

1- É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado para além do período de trabalho considerado no presente ACT como trabalho normal, designadamente nas horas de refeição, sábados, domingos e feriados, no 2.º e 3.º períodos de trabalho, e prolongamentos de períodos, salvo o prestado naquele (período 17h00/20h00/24h00) nos termos da cláusula 18.^a ou, caso exista acordo de isenção de horário de trabalho, o que exceda o período de trabalho, diário ou semanal, a que essa isenção eventualmente tenha sido limitada.

2- A prestação do trabalho suplementar é obrigatória, salvo invocação e prova de motivo atendível para a sua dispensa.

3- Com a antecedência mínima de 7 dias, poderá o trabalhador requerer expressamente à sua entidade empregadora, invocando justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, desde que avisem os serviços competentes até às 14 horas do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho.

5- Sem prejuízo do regime aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º

a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, a duração anual do trabalho suplementar por trabalhador não pode exceder as 250 horas.

6- Em caso algum poderá a prestação de trabalho suplementar justificar a exigência de qualquer compensação ou retribuição adicional para além do previsto neste ACT.

7- A afetação dos trabalhadores à prestação de trabalho suplementar, bem como a sua comunicação, é da competência da entidade empregadora.

Cláusula 21.^a

Descanso compensatório

1- Quando devido nos termos da lei, o descanso compensatório é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora, sem prejuízo do disposto no número seguinte:

2- Os trabalhadores que prestarem trabalho suplementar entre as 0h00 e as 8h00 só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas.

3- Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos ou feriados, o descanso será gozado em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

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

Cláusula 23.^a

Feridos obrigatórios e facultativos

1- São considerados «dias feriados» os que a lei consagra, ou os que venha a determinar como tal em legislação específica.

2- Os trabalhadores têm direito à terça-feira de carnaval e ao feriado municipal de Ílhavo.

Cláusula 24.^a

Faltas

1- «Falta» é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação da falta.

3- Para efeitos do regime de faltas aplicam-se as disposições da lei geral.

CAPÍTULO V

Remuneração e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 25.^a

Conceito de retribuição

1- Consideram-se retribuição as prestações a que, nos ter-

mos da lei, deste ACT, do contrato e demais normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3- O montante das prestações complementares e acessórias devidas nos termos deste ACT, quando outra coisa não esteja expressamente determinada, é calculado a partir do valor correspondente à remuneração base.

4- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal paga ao trabalhador.

Cláusula 26.^a

Remuneração base mensal

1- A remuneração base mensal abrange a prestação de trabalho nos períodos de trabalho considerados no presente ACT como trabalho normal, independentemente do horário de trabalho em que este seja prestado.

2- A remuneração base mensal é a estabelecida no anexo II deste ACT.

Cláusula 27.^a

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

A aplicação, aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT e titulares de um contrato de trabalho sem termo, do regime de mobilidade do período normal de trabalho previsto na cláusula 18.^a confere aos mesmos o direito a auferir uma remuneração mensal complementar única e exclusiva desse regime, designada por subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho, no montante fixado no anexo II deste ACT, e devida doze vezes por ano.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho suplementar

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são os fixados no anexo II deste ACT.

Cláusula 29.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- O subsídio de isenção de horário de trabalho será calculado sobre o valor da remuneração base mensal da respetiva categoria.

3- As situações de impedimento por acidente de trabalho ou dispensa remunerada, incluindo férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, são consideradas para efeitos de atribuição do subsídio de IHT.

4- O subsídio a que se referem os números anteriores apenas é devido enquanto se mantiver a prestação de trabalho em regime de isenção de horário, sendo considerado para efeitos de remuneração do período de férias, bem como subsídio de férias e subsídio de Natal, proporcionalmente ao período de duração desse regime.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada período ou prolongamento de período de trabalho efetivamente prestado ou, caso não sejam colocados, por cada dia útil em que estejam disponíveis para trabalhar.

2- Este subsídio não é devido durante as férias nem nas situações que determinem a perda de retribuição, bem como quando a alimentação seja providenciada pela entidade empregadora.

3- O valor deste subsídio é o fixado no anexo II.

Cláusula 31.^a

Subsídio de função

Em contrapartida do desempenho eventual ou permanente das funções especializadas previstas no número 2 da cláusula 6.^a e descritas no anexo I deste ACT, os trabalhadores de base auferirão a correspondente remuneração, designada Subsídio de Função, nos termos fixados no anexo II deste ACT.

Cláusula 32.^a

Reembolso de despesas de transporte

1- A comunicação aos trabalhadores da respetiva colocação ou afetação será efetuada de modo a minimizar a necessidade de deslocações, e nos termos do regulamento interno aplicável, caso exista.

2- Quando, todavia, os trabalhadores, após a sua apresentação nos termos previstos na cláusula 15.^a, tenham de ser transferidos para outro local para prestar ou continuar a prestar o seu trabalho, designadamente quando, conforme previsto no número 5 da cláusula 15.^a, os trabalhadores sejam afetados pela empresa de estiva, no decurso do respetivo período de trabalho, a navios ou serviços localizados noutros terminais, caberá às entidades empregadoras fornecer o necessário transporte ou, em alternativa, reembolsar os trabalhadores dos respetivos custos, nos termos dos números seguintes.

3- Não havendo transportes coletivos ou havendo manifesta necessidade de deslocar os trabalhadores mais rapidamente, as empresas de estiva ou a empresa de trabalho portuário fornecerão transporte próprio ou de aluguer, ou, em alternativa, indicarão aos trabalhadores a transferir que deverão fazer uso do seu meio de transporte privativo.

4- Em caso de utilização, pelos trabalhadores, do seu transporte privativo, as entidades empregadoras reembolsarão os trabalhadores das correspondentes despesas, sendo o valor desse reembolso, para que seja praticável o respetivo processamento, fixado em termos médios, na base de 2/7 do preço médio da gasolina sem chumbo 95 octanas por quilómetro percorrido, segundo a seguinte fórmula:

$$\text{RDT} = [2/7 \times \text{PMG95} \times \text{D}]$$

em que

RDT é o montante do reembolso de despesas de trans-

porte;

PMG95 é o preço médio da gasolina sem chumbo 95 octanas em Portugal Continental, publicado pela Direção-Geral de Energia e Geologia, aferido à data de 30 de junho ou de 31 de dezembro anterior, e referente ao semestre terminado em cada uma dessas mesmas datas;

D é a distância percorrida em quilómetros, considerando-se, nomeadamente, as seguintes distâncias entre terminais do porto de Aveiro: entre o terminal Norte e o terminal Sul - 11,5 km; entre o terminal Norte e o terminal de Granéis Sólidos - 5 km; entre o terminal Sul e o terminal de Granéis Sólidos - 5 km.

5- Os montantes dos reembolsos (RDT) correspondentes às diversas distâncias serão atualizados semestralmente, em 30 de junho e 31 de dezembro de cada ano, em função da variação verificada, no semestre anterior, no indicador utilizado, mantendo-se durante os seis meses seguintes.

CAPÍTULO VI

Serviços mínimos

Cláusula 33.^a

Serviços mínimos

1- São considerados serviços mínimos indispensáveis, a assegurar pelo empregador ou outra entidade legalmente competente na área de jurisdição do porto, as operações portuárias nos seguintes casos:

a) A movimentação da carga de um navio de 5 em 5 dias destinado a cada uma das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, sem interrupções, desde o momento, em que se iniciam as operações de descarga ou carga até à sua conclusão, e apenas com os intervalos e interrupções obrigatórias resultantes do estrito cumprimento das disposições previstas neste ACT;

b) A movimentação de cargas destinadas às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, que constituam produtos de abastecimento de géneros alimentícios, produtos deterioráveis e equipamentos sobressalentes para equipamentos de primeira necessidade (centrais elétricas públicas e grupos de bombagem para captação de água para a rede pública), caso, uns e outros, careçam indispensavelmente de ser objeto de carga no período de greve;

c) As operações que tenham por objeto medicamentos e artigos ou equipamentos de utilização ou consumo hospitalar;

d) A movimentação de mercadorias nocivas ou perigosas, desde que tecnicamente se comprove, via autoridade portuária, que a sua falta de movimentação em período de greve possa colocar em risco pessoas, estruturas ou equipamentos;

e) A carga e descarga de bens cuja espécie seja caracterizadamente pré-definida como essencial à economia nacional, desde que nos termos definidos no número 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis igualmente pré-determinadas com essa natureza;

f) As operações de carga ou descarga de mercadorias de-

terioráveis, desde que comprovadamente não tenha sido previsível a sua falta de movimentação no período de greve e deste fato resulte a sua deterioração e/ou a sua incapacitação;

g) As operações de carga ou descarga de animais vivos;

h) A movimentação de mercadorias destinadas à exportação (UE ou países terceiros) no prolongamento do período de efetiva prestação de trabalho, pelo máximo de 3 horas de trabalho efetivo, para exclusivos efeitos da conclusão das respetivas operações, prestação esta que será remunerada de acordo com a tabela em vigor;

i) O reacondicionamento de cargas que, por razões de segurança, se torne necessário efetuar em navios arribados;

j) As intervenções de caráter operacional cuja efetivação seja adequada e indispensável em caso de incêndio, abalroamento, água aberta e encalhe de navios;

k) Todos os atos materiais indispensáveis para a efetivação das operações referidas nas alíneas anteriores, particularmente a (des)peagem de contentores e a baldeação.

2- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos definidos no número anterior são os que se revelem tecnicamente adequados às operações portuárias neste contexto, nas necessárias condições de segurança, sendo estabelecidos pela entidade a quem competir a direção técnica das operações e comunicados ao sindicato subscritor do pré-aviso de greve nos prazos em vigor para as requisições de trabalhadores à GPA.

3- O sindicato subscritor do pré-aviso deve designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no número 1, dentro dos prazos que se encontram estabelecidos para a GPA afixar a escala de pessoal.

4- Se o sindicato o não fizer, ou o fizer em termos insuficientes, devem as entidades referidas no número 1 proceder a essa designação.

5- A inobservância do cumprimento da prestação dos serviços mínimos, por parte dos trabalhadores para tal designados, é considerada infração disciplinar grave.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 34.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- As entidades empregadoras dos trabalhadores portuários abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho são obrigadas a assegurar os serviços legalmente previstos, bem como a cumprir todas as demais obrigações legais e regulamentares aplicáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidos na lei, em regulamentos ou determinadas pelo empregador.

3- Tendo em conta a natureza e os riscos inerentes à atividade de movimentação de cargas, e com vista à proteção e segurança dos trabalhadores e de terceiros através da prevenção de riscos de sinistralidade na execução do trabalho,

o controlo do uso de álcool e estupefacientes fica submetido ao regime estabelecido no anexo III deste ACT.

Cláusula 35.^a

Seguro de saúde grupo

1- As entidades empregadoras de trabalhadores portuários proporcionarão aos trabalhadores do seu quadro permanente, os benefícios decorrentes de um seguro de saúde.

2- A natureza das valências integradas por aquele seguro, bem como o valor de cobertura para cada uma delas, vigorará por um período de três anos, findo os quais as condições da apólice serão reavaliadas na perspetiva da sua melhoria.

3- Para a determinação da condição mínima aplicável a todos os trabalhadores do número 1 da presente cláusula, deverá ser ouvido o sindicato outorgante.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária e arbitragem

Cláusula 36.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para integrar lacunas e interpretar as disposições do presente ACT.

2- A comissão é composta por:

a) Dois representantes da parte empregadora, sendo um deles, obrigatoriamente, membro permanente, e, outro, representante da empresa ou empresas diretamente envolvidas na divergência, se for caso disso;

b) Dois representantes da parte sindical.

3- Os membros da comissão serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.

5- Na resolução de divergências de caráter operacional ou laboral, a decisão será tomada no prazo máximo de 24 horas, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.

6- A intervenção desta comissão entende-se sempre feita sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

7- A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada uma das partes empregadora e sindical e delibera sempre por uma maioria qualificada de 3/4 dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

8- A intervenção na comissão, em representação das partes devidamente convocadas, depende de apresentação de credenciação.

9- A intervenção dos representantes, devidamente credenciados, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

10- As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a inte-

gração de lacunas e interpretação de cláusulas deste ACT.

11- Sempre que a comissão não obtenha decisão sobre as matérias que lhe sejam submetidas, as partes deverão recorrer à arbitragem, nos termos da cláusula seguinte.

12- A comissão funciona na sede da autoridade portuária, salvo acordo pontual em contrário.

Cláusula 37.^a

Arbitragem

Em caso de conflito relativo às matérias objeto do presente ACT e que não possam ser dirimidos pela comissão paritária, as partes comprometem-se a recorrer à arbitragem, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Atividade sindical na empresa

Cláusula 38.^a

Exercício da atividade sindical

O exercício da atividade sindical nas empresas empregadoras far-se-á nos termos da lei.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 39.^a

Maior favorabilidade e prevalência de aplicação

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as partes outorgantes desta convenção coletiva de trabalho reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente ACT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao setor, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

2- O presente ACT prevalece, no que respeita às relações de trabalho compreendidas no seu âmbito de aplicação, sobre quaisquer outros instrumentos de regulamentação coletiva ou outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, potencialmente aplicáveis no mesmo âmbito, ou em parte do mesmo âmbito, ficando, assim, afastada a aplicação desses outros instrumentos de regulamentação coletiva, acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional.

3- Os direitos, regalias ou vantagens concedidos ao abrigo de práticas, usos, costumes ou acordos particulares consideram-se integralmente consumidos pelo regime constante do presente ACT, não podendo, em qualquer caso, ser invocados contra a aplicação de qualquer das suas cláusulas.

Cláusula 40.^a

Remissão para a lei

1- Em tudo quanto, neste ACT, for omissivo, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos previstos na cláusula 36.^a

2- As remissões que no presente ACT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do setor.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções especializadas

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, de que o presente anexo faz parte integrante, considera-se que:

1- O encarregado geral é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo da empresa de movimentação de cargas, superiormente planifica, dirige, coordena e orienta todos os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa e em colaboração com os restantes setores da mesma, e ao qual, zelando pela aplicação das melhores práticas, compete, nomeadamente:

- a) Avaliar o desempenho dos trabalhadores, que estão sob a sua dependência hierárquica;
- b) Analisar os desvios de produtividade e reportar os motivos justificativos à entidade empregadora;
- c) Promover a formação de equipas de trabalho, e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e/ou serviço que dele dependam;
- d) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o ACT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;
- e) Colaborar na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;
- f) Pode ainda, nos termos da lei geral, sempre e quando a empresa entenda que a situação o justifica, desempenhar a função especializada afim ou funcionalmente ligada de Encarregado de estiva, não implicando tal fato desvalorização profissional.

2- O chefe de conferentes é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo da empresa de estiva e na dependência direta do encarregado geral, dirige e orienta

todos os serviços inerentes à operação portuária de conferência, executando os competentes relatórios e o fecho de todos os processos de operações, sem prejuízo de, nos termos da lei geral, sempre e quando a empresa entenda que a situação o justifica, desempenhar a função especializada afim ou funcionalmente ligada de conferente, não implicando tal fato desvalorização profissional.

3- O trabalhador de base é o profissional a quem compete:

a) A bordo, compete-lhe o exercício das funções de conferência, estiva e desestiva, peagem e despeagem quando não efetuadas pela tripulação do navio e outras operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, nomeadamente cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, manobra com quaisquer tipos de máquinas incluindo as de sucção, pórticos, empilhadores, bulldozers, pás mecânicas, gruas de bordo, guindastes, guinchos; condução de veículos a bordo; limpeza de porões ou tanques, vazador de graneis, operador de graneis líquidos, montar manguueiras, coser sacaria, apanha dos derrames para aproveitamento de carga, arrumação de madeiras ou paletas, movimentação de ferramentas e equipamentos;

b) Também a bordo, posicionando-se em local que lhe permita a completa e simultânea visibilidade do porão e do operador de equipamento de elevação instalado no navio ou no cais, coordenar (Portaló) o movimento das lingadas de e para bordo, através de sinais manuais cuja observância é obrigatória por parte dos trabalhadores e do manobrador do equipamento, assegurando que, com tal coordenação, se evitem danos aos trabalhadores, à carga ou ao navio;

c) No cais, terrapleno, terminais ou armazéns, quando nels (armazéns) for solicitado a prestação de serviços, compete-lhe exercer as funções de conferência, lingação e ou deslingação, manuseamento e movimentação de produtos e mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias; manobra com quaisquer tipo de máquinas incluindo as de sucção, pórticos de cais e de parque, gruas, guindastes, empilhadores, pás mecânicas e bulldozers; condução de veículos enquanto carga e no momento da movimentação de/ ou para bordo; movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes; colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;

d) Deve ainda, quando solicitado, exercer as funções especializadas a que se refere o número 2 da cláusula 6.ª e a secção II do presente anexo.

4- O trabalhador indiferenciado é o trabalhador que desempenhará todas as tarefas de movimentação de cargas portuárias, excluindo todas as que exijam qualquer especialização própria e ou individualizada dos trabalhadores de base, durante o período para que tiverem sido contratados.

SECÇÃO II

Funções especializadas

1- Os trabalhadores de base, desde que comprovadamente aptos para o efeito, e para isso solicitados, exercerão as seguintes funções especializadas:

A - Operador de equipamentos de movimentação vertical e horizontal - A quem compete operar com os meios mecânicos de movimentação horizontal e vertical existentes a bordo ou em cais, fixos ou móveis, sejam gruas, guindaste, guinchos, pórticos de cais e de parque, empilhadores, bulldozers, pás mecânicas ou qualquer outro tipo de equipamento, quer seja movimentado ou acondicionado por meio de força motriz ou braçal, camiões, tratores ou qualquer outro tipo de veículo automóvel.

Compete-lhe deslocar por esses meios a bordo, no cais, terminais de contentores, terraplenos ou armazéns, quaisquer mercadorias ou equipamentos suscetíveis de movimentação por tal processo.

Compete-lhe ainda zelar pela manutenção e conservação das máquinas que lhe sejam distribuídas e dar conhecimento ao seu superior hierárquico de quaisquer deficiências que verifique.

B - Encarregado de estiva - A quem compete:

a) Na dependência dos superiores hierárquicos, distribuir pelos trabalhadores as tarefas de cada um, assegurar a regularidade da prestação de serviços e responder pela inobservância de disposições normativas de que tenha ou deva ter conhecimento

b) Controlar nos navios a substituição do pessoal ou de materiais necessários, dando de imediato seguimento, consoante seus aspetos no decurso das operações e com elas relacionadas;

c) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias e sinistros decorrentes das operações na movimentação de cargas;

d) Assegurar aos trabalhadores portuários de base e indiferenciados as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas.

C - Conferente - A quem compete:

a) Conferir todas as mercadorias e unidades de carga/descarga, assegurando-se da sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado;

b) Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;

c) Controlar e colher o resultado das pesagens efetuadas;

d) Medir e obter a cubicagem dos volumes medidos, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;

e) Verificar e anotar as avarias das unidades de carga e sua localização;

f) Selar contentores ou outras unidades de carga, verificar

a existência e inviolabilidade do respetivo selo e fazer observações em conformidade;

g) Utilizar os meios informáticos necessários e à disposição no âmbito da operação portuária de conferência;

h) Dar conhecimento imediato ao superior hierárquico de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;

i) Identificar-se em todos os documentos por si movimentados.

2- Constitui obrigação das entidades empregadoras/utilizadoras promover ações de formação profissional apropriada que abranja todas as funções especializadas, de forma a possibilitar a aptidão a todos os trabalhadores, derivando dessa formação as qualificações necessárias ao seu efetivo exercício, beneficiando por um lado, os trabalhadores pela atividade diversificada das ações e, por outro, as operações e ou serviços em ganhos de operacionalidade e produtividade resultante dessa polivalência.

3- Na intervenção esporádica de algum tipo de equipamento pesado ou com elevado grau de sofisticação, não pertencente às empresas utilizadoras, é permitida a sua movimentação pelo seu operador habitual.

ANEXO II

Condições retributivas

Cláusula 1.^a

Remuneração base mensal

1- A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere a cláusula 26.^a do ACT é, para cada uma das categorias profissionais, a seguinte:

a) Encarregado geral - 1 691,17 €;

b) Chefe de conferentes - 1 659,56 €;

c) Trabalhador de base:

Nível I - 1 580,54 €;

Nível II - 1 422,48 €;

Nível III - 1 264,43 €;

Nível IV - 1 081,50 €;

Nível V - 875,50 €;

Nível VI - 772,50 €.

d) Trabalhador indiferenciado - 679,80 €.

2- A progressão na carreira de trabalhador de base, com exceção da progressão do nível VI para V, efetuar-se-á em

função do mérito do trabalhador, conforme avaliação realizada anualmente pela entidade empregadora, ouvindo para o efeito as respetivas hierarquias, observando-se os seguintes termos:

a) A progressão do nível VI para o nível V ocorrerá, automaticamente, no prazo de 3 anos após a data da sua admissão;

b) A progressão do nível V para IV, do nível IV para III, do nível III para II e do nível II para o nível I ocorrerá em função do mérito do trabalhador, aferido em função dos seguintes critérios de avaliação:

i) Absentismo;

ii) Pontualidade;

iii) Sanções disciplinares;

iv) Disponibilidade manifestada para a execução das tarefas inerentes à atividade;

v) Cumprimento dos deveres funcionais;

vi) Utilização do equipamento e cumprimento de regras de segurança;

vii) Controlo de alcoolémia e estupefacientes.

c) A progressão por mérito dependerá de o trabalhador obter resultado mínimo de 80 % na avaliação prévia a efetuar pela entidade empregadora, de acordo com as normas de avaliação aplicáveis;

d) A progressão por mérito do nível V para IV e do nível IV para III abrange, no mínimo, 25 % dos trabalhadores que tenham ingressado no nível anterior há quatro anos;

e) A progressão por mérito do nível III para II e do nível II para o nível I abrange, no mínimo, 25 % dos trabalhadores que tenham ingressado no nível anterior há três anos.

Cláusula 2.^a

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

O valor do subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho a que se refere a cláusula 27.^a do ACT é de 295,03 € mensais.

Cláusula 3.^a

Remuneração do trabalho suplementar

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar, a que se refere a cláusula 28.^a do ACT, são os seguintes (valores em euros por período de trabalho):

Dias úteis

Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
17h00/20h00	30,23 €	29,65 €	28,79 €	26,36 €	23,94 €	21,02 €	17,86 €	16,28 €	16,28 €
17h00/24h00	62,07 €	60,88 €	59,11 €	54,13 €	49,14 €	43,18 €	36,68 €	33,43 €	33,43 €
0h00/3h00	44,04 €	43,20 €	41,95 €	38,42 €	34,88 €	30,64 €	26,03 €	23,73 €	23,73 €
0h00/7h00	81,11 €	79,56 €	77,25 €	70,73 €	64,22 €	56,42 €	47,94 €	43,28 €	43,28 €
12h00/13h00	20,29 €	19,90 €	19,32 €	17,70 €	15,93 €	14,02 €	12,62 €	11,36 €	11,36 €
20h00/21h00	27,47 €	26,94 €	26,16 €	23,96 €	21,57 €	18,97 €	17,08 €	15,37 €	15,37 €
3h00/4h00	40,54 €	39,77 €	38,61 €	35,36 €	31,82 €	28,00 €	25,19 €	22,67 €	22,67 €
7h00/8h00	20,35 €	19,96 €	19,38 €	17,75 €	15,98 €	14,06 €	12,66 €	11,39 €	11,39 €

Sábados / Domingos/Feriados

Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
8h00/12h00	67,89 €	66,59 €	64,65 €	59,21 €	53,76 €	47,23 €	40,12 €	36,58 €	36,58 €
8h00/17h00	101,87 €	99,93 €	97,02 €	88,85 €	80,67 €	70,86 €	60,21 €	54,88 €	54,88 €
17h00/20h00	68,23 €	66,93 €	64,98 €	59,50 €	54,03 €	47,46 €	40,32 €	36,76 €	36,76 €
17h00/24h00	136,32 €	133,73 €	129,83 €	118,89 €	107,94 €	94,82 €	80,57 €	73,44 €	73,44 €
0h00/3h00	106,88 €	104,84 €	101,79 €	93,21 €	84,63 €	74,35 €	63,16 €	57,58 €	57,58 €
0h00/0h00	163,79 €	160,67 €	155,99 €	142,84 €	129,70 €	113,93 €	96,80 €	88,23 €	88,23 €
12h00/13h00	47,11 €	46,21 €	44,87 €	41,09 €	36,98 €	32,54 €	29,28 €	26,36 €	26,36 €
20h00/21h00	63,15 €	61,95 €	60,14 €	55,10 €	49,59 €	43,62 €	39,26 €	35,34 €	35,34 €
3h00/4h00	81,99 €	80,42 €	78,08 €	71,52 €	64,37 €	56,63 €	50,96 €	45,87 €	45,87 €
7h00/8h00	41,02 €	40,24 €	39,07 €	35,79 €	32,21 €	28,34 €	25,50 €	22,95 €	22,95 €

Cláusula 4.^a**Subsídio de alimentação**

O valor do subsídio de alimentação a que se refere a cláusula 30.^a do ACT é de 10,07 € por cada dia, período ou prolongamento de período em que seja devido.

Cláusula 5.^a**Subsídio de função**

1- Pelo exercício pontual de qualquer das funções especializadas a que se referem o número 2 da cláusula 6.^a do ACT e a secção II do anexo I do ACT, mas sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores de base terão direito a um acréscimo remuneratório, designado subsídio de função, por cada período ou prolongamento de período de trabalho em que exerçam as correspondentes funções, correspondente a 15 % da trigésima parte da respetiva retribuição base mensal.

2- Caso o exercício das funções especializadas a que se referem o número 2 da cláusula 6.^a do ACT e a secção II do anexo I do ACT seja reiterado, mantendo-se por período não inferior a um mês, será devido, por esse exercício, um acréscimo remuneratório mensal, também designado subsídio de função, correspondente a 6 % da retribuição base mensal.

3- O desempenho destas funções especializadas em tempo considerado pelo ACT como de trabalho suplementar é remunerado de acordo com o número 1.

ANEXO III

Controlo e prevenção do consumo de bebidas alcoólicas e substâncias toxicológicas

1- Os trabalhadores poderão ser submetidos ao controlo do consumo de álcool e drogas no âmbito dos exames de medicina no trabalho, bem como no local de trabalho e durante a prestação de trabalho.

2- O controlo do consumo de álcool e drogas no âmbito dos exames de medicina no trabalho pode ser efetuado através de análises clínicas ao sangue ou à urina e, de acordo com os resultados, poderá ocasionar a atribuição de restrições médicas temporárias ou definitivas para as funções desempenhas pelos trabalhadores.

3- O controlo do consumo de álcool no local de trabalho é efetuado através de testes de sopro, e o controlo do consumo de substâncias toxicológicas é efetuado por teste de saliva.

4- Os testes de controlo da alcoolemia bem como do controlo do consumo de substâncias toxicológicas efetuados no local de trabalho devem, sempre que possível, ser realizados em zona reservada dos próprios locais em que se encontram os trabalhadores que vão ser submetidos ao controlo, e com a presença de uma testemunha, caso o trabalhador assim o entenda.

5- Os testes serão sempre efetuados por pessoal (interno ou externo) devidamente credenciado (técnico de higiene e segurança, médico de trabalho ou outro profissional de saúde

por delegação do médico do trabalho).

6- Os testes de controlo (de consumo de álcool e de substâncias toxicológicas) a efetuar nos locais de trabalho poderão ser determinados do seguinte modo:

- a) Sorteio;
- b) Indícios de ingestão de álcool e/ou drogas;
- c) Acidente de trabalho precedente;
- d) Anterior controlo positivo.

7- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior a 0,2 gramas/litro, para os trabalhadores que operem equipamentos de movimentação vertical e horizontal, e igual ou superior a 0,5 gramas/litro para os restantes, o trabalhador será considerado sob a influência de álcool e ficará impedido de prestar trabalho.

8- Sempre que o resultado da análise toxicológica (teste de saliva) acuse a presença de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, o trabalhador será considerado sob a influência de produtos toxicológicos e ficará impedido de prestar trabalho.

9- A prestação de trabalho sob a influência de álcool ou de substâncias toxicológicas constitui infração disciplinar grave.

10- A recusa, pelo trabalhador, de sujeição a qualquer dos exames em causa (controlo de alcoolemia ou controlo de substâncias toxicológicas) constitui infração disciplinar grave.

11- Sem prejuízo do recurso a outros meios de contraprova legalmente admissíveis, todos os trabalhadores submetidos a teste de controlo de alcoolemia ou de controlo de consumo de substâncias toxicológicas cujo resultado seja positivo poderão, se assim o entenderem, submeter-se a novo teste.

12- A contraprova do teste de alcoolemia por sopro deverá ser realizada com um novo teste de sopro, decorridos entre 15 a 20 minutos sobre o primeiro teste.

13- A contraprova do teste toxicológico por saliva deverá ser realizada através de teste de urina, recolhida no momento seguinte ao teste de saliva, em área reservada do próprio local de trabalho, numa embalagem a disponibilizar para o efeito pelo técnico que tenha efetuado o teste de saliva. A referida embalagem deverá ser selada na presença do trabalhador, e será remetida para um laboratório credenciado.

14- A inaptidão do trabalhador para a prestação de trabalho, em resultado de teste positivo de controlo de álcool ou de substâncias toxicológica, será de imediato comunicada à respetiva hierarquia, que deverá assegurar a respetiva confidencialidade.

15- Sempre que existam indícios de que o trabalhador se encontra a prestar serviço sob influência de álcool ou de qualquer substância toxicológica e não seja possível efetuar, de imediato, os testes de controlo, compete à respetiva hierarquia direta (ou respetivo representante no local de trabalho), adotar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou de outras pessoas colocadas em perigo, bem como das instalações, equipamentos e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

16- Após a adoção das medidas consideradas adequadas face à situação concreta, compete à hierarquia direta (ou respetivo representante no local de trabalho) diligenciar a imediata realização dos testes de controlo da alcoolemia ou de controlo toxicológico.

Gafanha da Nazaré, 29 de março de 2019.

Pela AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da}:

Maria Marcília de Brito Montenegro, na qualidade de gerente:

Adolfo José Rodrigues Paião, na qualidade de gerente:

Pela SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), SA:

Paulo Raúl da Cunha Monteiro de Sá, na qualidade de mandatário com poderes para o efeito:

Pela GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro – Associação:

Carlos Alberto Caldas Simões, na qualidade de presidente da direção:

Paulo Raúl da Cunha Monteiro de Sá, na qualidade de vogal da direção:

Fernando Hélder Ferreira da Costa Curval, na qualidade de vogal da direção:

Pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro:

Rui Manuel da Cruz Oliveira, membro da direção e por esta mandatado com poderes para o efeito:

João Paulo Conde Rodrigues, membro da direção e por esta mandatado com poderes para o efeito:

Depositado em 29 de maio de 2019, a fl. 95 do livro n.º 12 com o n.º 135/2019, 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 o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Revisão global

Artigo de revisão

O presente AE revê globalmente e substitui na íntegra o celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2016, com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O SUCH exerce a sua atividade nas áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente:

a) Engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras;

b) Gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reproprocessamento de dispositivos médicos;

c) Gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e pública;

d) Gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

3- O número de trabalhadores abrangidos por esta convenção estima-se em cerca de três mil e trezentos, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo II.

Cláusula 2.^a

(Área)

O presente AE aplica-se ao território nacional.

Cláusula 3.^a

(Vigência e revisão)

1- O presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Porém, a tabela salarial e cláusulas pecuniárias entram em vigor no dia 1 de julho de 2018.

3- Sem prejuízo do previsto no número anterior, as revisões e consequentes alterações da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária deste AE serão revistas anualmente e terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

4- O período de vigência do presente AE é de 24 meses, renovando-se sucessivamente por períodos iguais até as partes o substituírem por outro.

5- Este AE poderá ser denunciado por qualquer das partes decorridos vinte meses sobre a data prevista no número dois desta cláusula.

6- A denúncia será remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

7- A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta à parte denunciante até trinta dias após a receção da proposta.

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

9- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no

1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

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

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

12- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações de mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e categorias profissionais, será republicado o novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

CAPÍTULO II

Disposições gerais

SECÇÃO I

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

(Liberdade de expressão e de opinião)

É reconhecida, no âmbito do SUCH, 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 o SUCH e do normal funcionamento deste.

Cláusula 5.^a

(Integridade física e moral)

O SUCH, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador, gozam do direito à respetiva integridade física e moral.

Cláusula 6.^a

(Reserva da intimidade da vida privada)

1- O SUCH 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 aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 7.^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 eletrónico.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder do SUCH de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio eletrónico.

SECÇÃO II

Igualdade não discriminação

Cláusula 8.^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.

SECÇÃO III

Proibição de assédio

Cláusula 9.^a

(Coação/assédio)

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva 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 afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis do SUCH, que agirão disciplinarmente, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

SECÇÃO IV

Parentalidade

Cláusula 10.^a

(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 nos termos dispostos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 11.^a

(Licença em situação de risco clínico durante a gravidez)

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o SUCH não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o SUCH e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 12.^a

(Licença por interrupção da gravidez)

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

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o SUCH e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Cláusula 13.^a

(Modalidades de licença parental)

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Cláusula 14.^a

(Licença parental inicial)

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai

informam o SUCH, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o SUCH, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

7- Na falta da declaração referida supra a licença é gozada pela mãe.

Cláusula 15.^a

(Períodos de licença parental exclusiva da mãe)

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

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

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o SUCH e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 16.^a

(Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro)

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida na cláusula 14.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 14.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o SUCH, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 17.^a

(Licença parental exclusiva do pai)

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o SUCH com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 18.^a

(Licença por adoção)

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 14.^a

Cláusula 19.^a

(Dispensa para avaliação para a adoção)

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao SUCH.

Cláusula 20.^a

(Dispensa para consulta pré-natal)

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

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

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

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

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

Cláusula 21.^a

(Dispensa para amamentação ou aleitação)

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o SUCH.

Cláusula 22.^a

(Falta para assistência a filho)

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar as-

sistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

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

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

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

5- Para efeitos de justificação da falta, o SUCH pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

Cláusula 23.^a

(Falta para assistência a neto)

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

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

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

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o SUCH com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

Cláusula 24.^a

(Licença parental complementar)

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença paren-

tal complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

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

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

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

Cláusula 25.^a

(Licença para assistência a filho)

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Cláusula 26.^a

(Especiais condições de trabalho)

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário, se para o SUCH daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao SUCH.

2- A trabalhadora grávida bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho menor de 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

3- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte nos seguintes casos:

a) nos 112 dias anteriores e posteriores ao parto;

b) durante todo o período em que durar a amamentação.

4- O trabalhador que tenha filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respetiva secção não ficar inviabilizada com tal horário.

5- 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.

6- Nas atividades suscetíveis de apresentar riscos específicos, dever-se-á proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou

lactante, devendo os resultados da avaliação ser fornecidos por escrito à trabalhadora.

Cláusula 27.^a

(Efeitos das licenças, dispensas e faltas)

1- O gozo da licença de maternidade e paternidade não prejudica o aumento de dias de férias.

2- As dispensas para consultas, amamentação e aleitação são consideradas como tempo de serviço efetivo.

3- Todas as outras licenças ou dispensas mencionadas nas cláusulas supra não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

Cláusula 28.^a

(Proteção no despedimento)

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

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

SECÇÃO V

Trabalhador-estudante

Cláusula 29.^a

(Trabalhador-estudante)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reconhecidos os direitos de trabalhador-estudante previstos na lei.

SECÇÃO VI

Regulamentação interna

Cláusula 30.^a

(Regulamentação interna)

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente AE, compete ao SUCH fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- O SUCH pode elaborar regulamentos internos de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

3- Na elaboração dos regulamentos internos do SUCH é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede do SUCH e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

SECÇÃO VII

Informação sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

(Dever de informação)

1- SUCH deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador deve informar o SUCH sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

3- O SUCH deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

a) A respetiva identificação, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;

b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;

f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo SUCH e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

k) O presente acordo de empresa;

l) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)* a *i)* do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, deste AE ou de regulamento interno de empresa.

Cláusula 32.^a

(Meios de informação)

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos do SUCH.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas *a)* a *d)*, *h)* e *i)* do número 3 do artigo anterior.

3- O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-

-promessa de contrato de trabalho.

4- Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

SECÇÃO VIII

Admissão

Cláusula 33.^a

(Condições de admissão)

1- Compete ao SUCH contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente AE e da lei.

2- O SUCH pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.

3- O ingresso nas categorias profissionais previstas no anexo II deste AE far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

- a) Preferência em igualdade de circunstâncias, dos candidatos apurados em recrutamento interno;
- b) Recurso, como regra, ao processo de recrutamento externo;
- c) O processo de recrutamento e seleção de pessoal será conforme procedimento interno;
- d) A idade mínima de admissão é de 18 anos.

SECÇÃO IX

Período experimental

Cláusula 34.^a

(Período experimental)

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) 75 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 165 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 225 dias para o pessoal de quadros de direção e quadros superiores.

4- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo a termo certo inferior a 6 meses.

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

SECÇÃO X

Título profissional

Cláusula 35.^a

(Título profissional)

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

SECÇÃO XI

Antiguidade

Cláusula 36.^a

(Antiguidade)

Para todos os efeitos previstos neste AE, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão no SUCH, sem prejuízo do disposto na cláusula relativa à transmissão de estabelecimento.

SECÇÃO XII

Atividade do trabalhador

Cláusula 37.^a

(Mobilidade funcional)

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

2- O SUCH pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à categoria profissional contratada, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da categoria profissional contratada se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades 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 atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

SECÇÃO XIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 38.^a

(Deveres do SUCH)

São, especialmente, obrigações do SUCH:

- a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar declarações aos trabalhadores ao serviço, onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências do conhecimento do SUCH, quando por aqueles solicitadas, com pedido devidamente justificado e respeitando à sua posição no SUCH;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, atualização 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, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente AE;
- e) Colocar um placard em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar uma sala para reuniões de trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial;
- 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 por escrito, do respetivo 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 neste AE;
- j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança, higiene e saúde 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) Reconhecer os direitos do trabalhador-estudante previsto neste AE e na lei;
- m) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

Cláusula 39.^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 atos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;

d) Obedecer às ordens e diretrizes do SUCH e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção, definidos neste AE 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, de indumentária e de higienização, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pelo SUCH, 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;

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;

m) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

Cláusula 40.^a

(Garantias do trabalhador)

1- É proibido ao SUCH:

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

e) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a deste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de atividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos neste AE;

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

h) A prática de lock-out;

i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo SUCH ou por pessoa por este indicada.

2- A atuação da entidade patronal em contravenção do dis-

posto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

SECÇÃO XIV

Quadros e acessos

Cláusula 41.^a

(Organização do quadro de pessoal)

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

2- Na organização do quadro de pessoal, consideram-se os seguintes serviços:

a) Manutenção de instalações e equipamentos hospitalares;

b) Segurança e controlo técnico;

c) Energia;

d) Projetos e obras.

e) Gestão e tratamento de roupa hospitalar;

f) Gestão e tratamento de resíduos hospitalares;

g) Gestão e reprocessamento de dispositivos médicos;

h) Gestão de limpeza hospitalar.

i) Alimentação hospitalar;

j) Alimentação pública.

k) Gestão de parques de estacionamento;

l) Gestão de arquivos e armazéns centrais;

m) Gestão de serviços de transporte;

n) Apoio e suporte.

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

Cláusula 42.^a

(Promoção e acesso - Conceito)

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

Cláusula 43.^a

(Acesso - Normas gerais e específicas)

1- Havendo mais de um candidato no SUCH a preferência será sucessivamente determinada pelo mérito.

2- O mérito é avaliado pelo sistema institucionalizado do desempenho profissional.

3- O sistema de avaliação de desempenho é organizado e estruturado e as suas regras técnicas são divulgadas nos termos adequados e afixadas nos locais habituais para que das mesmas tomem conhecimento todos os trabalhadores.

4- Na alteração do sistema de avaliação são ouvidos os representantes dos trabalhadores.

5- O sistema de avaliação é revisto ou reavaliado, no mínimo, de 5 em 5 anos.

6- Se o sistema de avaliação for suspenso ou não operar,

nenhum trabalhador pode ficar prejudicado na progressão da carreira.

SECÇÃO XV

Enquadramento profissional

Cláusula 44.^a

(Categorias profissionais)

1- Todos os trabalhadores do SUCH abrangidos pelo presente AE deverão ser enquadrados numa categoria profissional, nos termos do anexo II deste AE.

2- Em caso de transmissão de estabelecimento para o SUCH de trabalhadores com categorias diversas das previstas no presente AE, os trabalhadores serão reclassificados de acordo com a categoria existente com a qual detenham maior afinidade ou ligação funcional.

3- Compete às partes outorgantes do presente AE a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, de acordo com as necessidades do SUCH.

4- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se para todos os efeitos integrantes deste AE após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 45.^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 do SUCH, ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, seja comunicada ao sindicato, caso seja filiado e seja autorizada pelo organismo estatal competente.

CAPÍTULO III

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 46.^a

(Noção de local de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

2- Entende-se por local de trabalho, as instalações onde o trabalhador presta serviço.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Considera-se deslocação em serviço a realização de trabalho fora do domicílio profissional por período de tempo limitado precisamente definido e não duradouro.

Cláusula 47.^a

(Transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)

1- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento do SUCH, desde que situado a uma distância de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador; se existir motivo grave devida e previamente justificado pelo SUCH.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador exclusivamente os seguintes:

a) Existência de litígio entre o SUCH e o seu Associado sobre a permanência do trabalhador no local onde preste serviço, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;

b) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas;

c) Nos casos de tomada de concessão, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão;

d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que o SUCH presta, por motivos alheios à mesma ao mesmo;

e) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço.

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

Cláusula 48.^a

(Transferência de local de trabalho por iniciativa do trabalhador)

Para além das situações previstas na lei, a transferência de local de trabalho pode ocorrer por iniciativa do trabalhador sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse do SUCH;

b) Seja solicitada a permuta pelos trabalhadores interessados, e desde que não haja prejuízo para o SUCH e se verifique a concordância dos respetivos superiores hierárquicos.

Cláusula 49.^a

(Procedimento em caso de transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)

1- O SUCH deve comunicar a transferência ao trabalhador com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, se esta assumir carácter temporário.

3- Todos os pedidos e respostas neste âmbito deve assumir a forma escrita.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 50.^a

(Definição e alteração do horário de trabalho)

1- Compete ao SUCH determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei e deste AE.

2- Na elaboração do horário de trabalho, o SUCH deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, de acordo com o previsto na lei.

3- Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente em contrato de trabalho.

4- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

5- Todas as alterações de organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho.

6- O SUCH só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo escrito entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho daquele local de trabalho, ou por necessidades decorrentes da lei ou cumprimento do caderno de encargos do associado, devidamente fundamentados o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

7- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do SUCH, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 51.^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.

2- Qualquer tipo de registo de entradas e saídas será guardado pelo tempo mínimo de 5 anos.

3- Em caso de infração das obrigações constantes nos números anteriores, compete ao SUCH provar que os horários praticados não são os invocados pelos trabalhadores.

Cláusula 52.^a

(Período diário e semanal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período máximo de horário de trabalho é de 8 horas diárias e de 40 horas semanais.

Cláusula 53.^a

(Intervalos de horário de trabalho)

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, de modo a que o trabalhador não preste mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Na área da limpeza hospitalar e mediante acordo escrito poderão ser praticados outros períodos de descanso.

3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, conta como tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores afetos às unidades de prestação têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efetivo.

5- 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 11 horas.

6- O período de trabalho diário pode ser ocasionalmente interrompido para satisfação de necessidades pessoais inadiváveis do trabalhador.

7- Quando tal decorra do normal exercício da sua atividade, o trabalhador poderá dispor de um intervalo até 15 minutos para higienização.

Cláusula 54.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4- As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutro estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

SECÇÃO III

Isenção de horário

Cláusula 55.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de traba-

lho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

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

c) Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Sem prejuízo das situações já constituídas, o trabalhador isento será remunerado nos termos da lei, num mínimo de 20 % calculado sobre a retribuição mensal.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

4- O SUCH entregará um exemplar do acordo de isenção ao trabalhador.

SECÇÃO IV

Trabalho por turnos

Cláusula 56.^a

(Trabalho por turnos)

1- Considera-se por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4- O SUCH é obrigado a fixar a escala de turnos rotativos.

5- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e o SUCH. Se não houver acordo, competirá a este fixar a composição dos turnos.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria, que executem as mesmas tarefas e detenham as mesmas competências, quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço através do impresso existente para o efeito com a antecedência mínima de dois dias.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a:

- a) 20 % da retribuição de base na área da roupa;
- b) 15 % ou 25 % na área da manutenção e resíduos, consoante faça dois ou três turnos, respetivamente.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

SECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 57.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22 horas e as 7 horas, sendo remunerado com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, com exceção do previsto nos números seguintes.

2- No caso dos trabalhadores da nutrição considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25 % e o trabalho noturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- No caso dos trabalhadores da limpeza considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 %;

4- No caso dos trabalhadores da roupa considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo remunerado com um acréscimo de 50 %.

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

6- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 77.º

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 58.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do

horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando o SUCH tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o SUCH ou para a sua viabilidade.

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

5- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 180 horas por ano;
- b) Em dia normal de trabalho, duas horas;
- c) Em dia de descanso semanal, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

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

7- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 11 horas.

8- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir prejuízos graves para o SUCH ou para os seus associados, ou para assegurar a sua viabilidade.

SECÇÃO VII

Descanso semanal

Cláusula 59.^a

(Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias de descanso semanal que serão sempre gozados seguidos.

2- Para os trabalhadores da área da roupa o descanso semanal será sempre o sábado e o domingo ou, caso não seja possível, será o domingo e um dia rotativo de segunda-feira a sábado.

3- Para os demais trabalhadores o descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho devendo ser assegurado, pelo menos de 6 em 6 semanas, o sábado e domingo.

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

5- O SUCH proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO VIII

Feriados

Cláusula 60.^a

Feriados

- 1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.
- 2- Além dos previstos na lei, 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).

SECÇÃO IX

Férias

Cláusula 61.^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 62.^a

(Duração das férias)

- 1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que têm mais de 10 anos de antiguidade no SUCH beneficiarão de mais 1 dia de férias e os trabalhadores que tiverem mais do que 20 anos de antiguidade 2 dias de férias em cada ano.
- 3- Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis de férias entre 1 de janeiro e 30 de abril será acrescido, a título de férias, mais 1 dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época

do ano.

4- 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) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas, ou 4 meios dias;
- b) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios dias.

Cláusula 63.^a

(Cumulação das férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao SUCH ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no continente, quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo do SUCH.

5- Os trabalhadores que queiram usufruir do previsto nesta cláusula devem comunicar ao SUCH previamente e de forma fundamentada.

Cláusula 64.^a

(Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o SUCH seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao SUCH, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados

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 até 30 de abril do ano imediato.

Cláusula 65.^a

(Exercício de outra atividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qual-

quer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o SUCH o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o SUCH tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o SUCH pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 66.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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito ao período de férias e respetivo 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 previsto no presente AE.

3- O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 67.ª

(Férias no ano da cessação do contrato)

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo o SUCH pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho por morte do trabalhador o SUCH pagará as quantias devidas nos termos supra a quem legalmente esteja habilitado para o efeito.

3- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 68.ª

(Marcação do período de férias)

1- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure

o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

2- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o SUCH, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

3- O gozo de férias não pode ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4- Na falta de acordo, cabe ao SUCH marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito os delegados sindicais representativos do trabalhador interessado.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o SUCH, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem no SUCH, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

Cláusula 69.ª

(Alteração da marcação do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do SUCH.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto no nº 3 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa do SUCH, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos períodos já marcados pelo trabalhador, salvo com o acordo expresso do trabalhador.

4- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

5- Se a alteração ou interrupção do período de férias for da iniciativa do SUCH, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

7- 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 68.ª

Cláusula 70.ª

(Violação do direito a férias)

Caso o SUCH obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição corres-

pondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO X

Faltas

Cláusula 71.^a

(Definição de falta)

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

2- As ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário serão consideradas, somando os tempos respetivos e reduzindo o total mensal a dias ou fração destes.

3- Excetuam-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a 10 minutos, que não excedam por mês 30 minutos, as quais não serão consideradas.

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

Cláusula 72.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e deste AE;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo SUCH;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 73.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) 5 dias consecutivos por morte do cônjuge não separado

de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteado;

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

2- Em caso de divórcio ou separação judicial de pessoas e bens o trabalhador pode faltar justificadamente no dia do funeral.

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

Cláusula 74.^a

(Comunicação de ausência)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH logo que possível.

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

4- O SUCH até 10 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 75.^a

(Prova de motivo justificativo de falta)

1- O trabalhador deve fazer prova, em prazo razoável, de facto invocado para a justificação, nomeadamente entregando ou enviando, caso ainda se encontre ausente, documento justificativo da ausência.

2- No caso de incumprimento do previsto no número anterior será marcada falta injustificada.

3- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

4- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

5- A apresentação ao SUCH de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei penal e civil.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 76.^a

(Efeito das faltas justificadas)

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam

a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença ou ainda tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores que excedam o crédito de horas legal;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista relativamente a assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo SUCH.

3- A falta dada pelo trabalhador para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de deslocação a consulta médica, até 4 horas por mês, não determinam a perda de retribuição.

Cláusula 77.^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:

$$R_m = \frac{R_d}{30}$$

sendo:

R_m - Remuneração mensal;

R_d - Remuneração diária.

Cláusula 78.^a

(Efeitos de falta injustificada)

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e, sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei, determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

b) Sendo superior a 30 minutos, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho, quer seja no primeiro ou segundo período de trabalho.

Cláusula 79.^a

(Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número,

respeitando o gozo dos 20 dias úteis previsto na lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao SUCH.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 80.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

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

CAPÍTULO IV

Retribuição e outras prestações patrimoniais

SECÇÃO I

Disposições gerais sobre retribuição

Cláusula 81.^a

(Princípios gerais sobre retribuição)

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, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

SECÇÃO II

Cumprimento de obrigação de retribuição

Cláusula 82.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

Até ao pagamento da retribuição, o SUCH deve entregar ou pôr à disposição do trabalhador sem custos documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

Cláusula 83.^a

(Lugar e tempo de cumprimento)

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser através de transferência bancária.

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

Cláusula 84.^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 85.^a

(Objetos perdidos)

1- Os trabalhadores deverão entregar à direção do SUCH ou ao seu superior hierárquico os objetos 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 respetivo objeto ou valor.

SECÇÃO III

Determinação do valor da retribuição

Cláusula 86.^a

(Critérios de fixação da remuneração)

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas e constantes do contrato individual de trabalho.

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, salvo o disposto no número seguinte.

3- Não terá direito à reclassificação prevista no número anterior, caso o regresso do trabalhador substituído for feito com incapacidade temporária, enquanto esta se mantiver.

SECÇÃO IV

Remuneração pecuniária

Cláusula 87.^a

(Remunerações mínimas pecuniárias de base)

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

2- A remuneração base auferida pelos trabalhadores da empresa em junho de 2018, sofrerá um aumento 13 euros nos salários até 1000 euros e de 10 euros nos salários superiores a 1000 euros.

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

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

5- Em todos os casos em que por força das disposições

deste AE ou da lei haja lugar à efetivação de cálculos monetários, o respetivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei.

Cláusula 88.^a

(Abono para falhas)

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas mensal de valor igual a 10 % do seu salário de base, com arredondamento para a dezena superior.

Cláusula 89.^a

(Subsídio de natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago em dezembro, até ao dia 15;

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.

Cláusula 90.^a

(Retribuição das férias)

1- A retribuição das férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo, nomeadamente, a retribuição de base, isenção de horário, acréscimo de trabalho noturno, subsídio de turno quando a estes houver lugar e subsídio de alimentação, nos casos de os trabalhadores usufruírem alimentação em espécie no local de trabalho.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a um subsídio de férias em montante igual ao da retribuição, que será pago em julho, salvo a pedido do trabalhador, efetuado até ao dia 6 do mês anterior ao do gozo de férias, sendo que neste caso será pago na proporção dos dias efetivamente a gozar.

Cláusula 91.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) em dia útil, 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente;

b) em dia de descanso e em dia feriado, 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.

Cláusula 92.^a

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso

so compensatório remunerado, correspondente a 20 % 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, havendo lugar ao pagamento caso não se efetive o seu gozo.

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

4- O SUCH poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

5- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso compensatório não confere direito a novo gozo de descanso compensatório, apesar de retribuído, nos termos da presente cláusula.

Cláusula 93.^a

(Retribuição em dia feriado)

1- O trabalho normal prestado em dia feriado confere ao trabalhador o pagamento do valor da retribuição horária com o acréscimo de 100 %.

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

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N} \times 2$$

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 94.^a

(Deslocação em serviço)

Às deslocações em serviço aplica-se o disposto no regulamento interno do SUCH em vigor sobre a matéria, que integra o anexo III ao presente AE.

Cláusula 95.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de refeição, fixando-se como mínimos os seguintes valores:

a) 2,17 € para a área da limpeza hospitalar;

b) 4,62 € para as restantes áreas.

2- Na área da nutrição, o subsídio de refeição só terá lugar no período de férias.

SECÇÃO V

Alimentação em espécie

Cláusula 96.^a

(Alimentação em espécie)

Têm direito a alimentação em espécie, constituída pelas refeições que são servidas aos clientes, todos os trabalhadores abrangidos por este AE e pertencentes à área da nutrição, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

Cláusula 97.^a

(Refeições que constituem a alimentação)

1- As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, almoço, jantar, ceia simples e ceia completa.

2- Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, e no mínimo a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

Cláusula 98.^a

(Condições básicas de alimentação)

1- As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço - café ou chá, com leite e pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples - duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de sumo, ou leite, ou café com leite, ou chá;

c) Almoço, jantar e ceia completa - sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de sumo, ou refrigerante, ou leite, ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

2- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que estejam em serviço para além da 1 hora da manhã.

Cláusula 99.^a

Tempo destinado às refeições

1- As horas das refeições são fixadas pelo SUCH dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2- O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho,

salvo se expressamente o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar as 2 refeições principais com intervalos inferiores a 5 horas.

5- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

Cláusula 100.^a

(Alimentação especial)

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial tem direito a esta.

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Transmissão de empresa ou estabelecimento

Cláusula 101.^a

(Cessação do Contrato entre a concedente e a concessionária)

1- Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitui uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, ou assunção direta do detentor do estabelecimento, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias.

2- Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado ou do término de uma prestação de serviços entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado diretamente de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

3- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afetos a cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas abrangidos pelo presente AE, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas; excetuam-se destas regras, os trabalhadores que se encontrem com licença sem vencimento.

4- O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respetivo contrato celebrado com a concedente.

5- O concessionário cessante obrigar-se-á a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração

do espaço ou espaços descritos na cláusula anterior, nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros, e de acordo com os seguintes requisitos:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categorias profissionais;
- c) Horários de trabalho praticados;
- d) Situação sindical de cada trabalhador;
- e) Data de admissão na empresa e a antiguidade no setor;
- f) Início da atividade de cada trabalhador no local de trabalho transmitido;
- g) Situação contratual;
- h) Cópia os contratos de trabalho a termo e respetivas renovações, caso se verifique;
- i) Mapa de plano de férias;
- j) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias;
- k) Situação relativa à medicina no trabalho;
- l) Registos de disciplina;
- m) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei;
- n) Registo da formação ministrada no último ano.

6- Aos trabalhadores abrangidos pelas condições expressas no presente capítulo e no que se refere aos acertos de contas decorrentes das respetivas transmissões de contratos individuais de trabalho, aplicar-se-ão os procedimentos relativos a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, previstas no presente AE.

Cláusula 102.^a

(Retribuição das férias)

No ano da transferência de concessão, o pagamento da retribuição de férias será dividido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos:

a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de retribuição de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o gozo de férias em período superior.

b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor da remuneração de férias a que houver direito, até final do ano civil.

c) Por negociação entre o novo empregador e o trabalhador, poderá ser substituído o pagamento transcrito na alínea anterior, pelo gozo de dias de férias, desde que estes não excedam os 30 dias úteis, na soma das férias gozadas com o anterior empregador e as que o novo empregador lhe conceda.

Cláusula 103.^a

(Subsídio de férias)

1- No ano da transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias será devido e é da responsabilidade dos

concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos.

a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de subsídio de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o pagamento por completo do subsídio de férias.

b) O novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor do subsídio de férias que havia sido descontado pelo anterior empregador.

2- Em caso de incumprimento do disposto na alínea a) do número 1, é da responsabilidade da nova concessionária o pagamento do subsídio de férias, sem prejuízo do direito de regresso em relação à anterior concessionária.

Cláusula 104.^a

(Subsídio de Natal)

1- O subsídio de natal será impreterivelmente pago, no dia 15 de dezembro de cada ano, excetuando-se o ano em que se opere a transmissão de estabelecimento ou no mês em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade.

2- O trabalhador terá de receber da entidade empregadora cessante, os proporcionais de subsídio de Natal, relativos ao período de tempo que a ela prestaram a sua atividade.

3- A entidade empregadora que detenha a relação laboral entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, ao trabalhador, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.

4- Em caso de incumprimento do disposto no númeroº 2, é da responsabilidade da nova concessionária o pagamento do subsídio de natal, sem prejuízo do direito de regresso em relação à anterior concessionária.

Cláusula 105.^a

(Informação e consulta de representantes dos trabalhadores)

1- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes.

2- A informação referida no número anterior deve ser dada por escrito, antes da transmissão, em tempo útil, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3- O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respetivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.

4- Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalha-

dores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais das respetivas empresas.

SECÇÃO II

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

Cláusula 106.^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 efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções 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.

Cláusula 107.^a

(Licença sem retribuição)

1- O SUCH 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- O SUCH 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 no SUCH 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 do SUCH.

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

Cláusula 108.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

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

SECÇÃO II

Encerramento temporário do estabelecimento

Cláusula 109.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao SUCH ou ao associado, por razões de interesse destes, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 110.^a

(Conceito de infração disciplinar)

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

Cláusula 111.^a

(Poder disciplinar)

1- O SUCH tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é da competência exclusiva do Conselho de administração do SUCH, que o poderá delegar nos termos dos seus estatutos.

3- O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

5- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita.

Cláusula 112.^a

(Tomada de Declarações)

Só podem ser tomadas declarações, no próprio local de trabalho, nos escritórios do SUCH ou do instrutor nomeado, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

Cláusula 113.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de

antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respetiva divulgação dentro do SUCH.

Cláusula 114.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

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 prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra o SUCH em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspeção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 115.^a

(Presunção de abusividade)

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até 6 meses após a apresentação de uma candidatura aos órgãos de estruturas de representação coletiva ou até três anos após o termo das funções referidas ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

Cláusula 116.^a

(Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o SUCH 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 correspondente ao estabelecido na lei.

Cláusula 117.^a

(Registo das sanções disciplinares)

O SUCH deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 118.^a

(Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o SUCH ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo SUCH, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o SUCH pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 119.^a

(Execução da sanção)

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 3 meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respetivo 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.

Cláusula 120.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

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

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando este ao serviço ou não sendo possível a sua notificação pessoal, através de carta registada com aviso de receção, 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 10 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores, caso exista, 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, o SUCH proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador.

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

Cláusula 121.^a

(Outras regras processuais)

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

2- O SUCH, 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 dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- O SUCH 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 respetiva comparência para o efeito.

4- Só podem ser tomadas declarações às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nas instalações do SUCH, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

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

Cláusula 122.^a

(Vícios e nulidades do processo disciplinar)

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

2- Sempre que o SUCH aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infração.

Cláusula 123.^a

(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa, o SUCH pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o SUCH justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste no SUCH é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 124.^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 pelo SUCH;
 - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - f) Despedimento coletivo;
 - g) Extinção do posto de trabalho por razões objetivas;
 - h) Inadaptação do trabalhador.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 125.^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 o SUCH o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 126.^a

(Reforma por velhice)

1- Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal 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 do SUCH 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, 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 127.^a

(Cessação por acordo)

1- O SUCH 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 respetivos 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, exceto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pelo SUCH

Cláusula 128.^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 do SUCH, ao grau de lesão dos interessados, 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, justa 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 do SUCH;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores do SUCH;
- 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 do SUCH;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para o SUCH 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 do SUCH, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores do SUCH, 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 129.^a

(Efeitos da nulidade da rescisão)

1- Quando a rescisão seja declarada nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração no SUCH, no respetivo 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 fração de cada ano trabalhado mas nunca inferior a três anos.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 130.^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 subsequentes ao conhecimento desses factos.

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

Cláusula 131.^a

(Justa causa)

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos do SUCH:

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 pelo SUCH 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 do SUCH.

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 o SUCH com a máxima antecedência possível.

Cláusula 132.^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 calculada nos termos do previsto no número 2 da cláusula 129.^a do presente AE.

Cláusula 133.^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 ao SUCH direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

SUBSECÇÃO II

Denúncia com aviso prévio

Cláusula 134.^a

(Aviso prévio)

O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita ao SUCH com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 135.^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 ao SUCH uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 136.^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, 10 dias úteis seguidos, sem que o SUCH tenha recebido comunicação da ausência.

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

4- A presunção estabelecida no número 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao SUCH da causa da ausência.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo SUCH após comunicação registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 137.^a

(Contribuições)

1- Em matéria de Segurança Social o SUCH e todos os seus trabalhadores abrangidos por este AE pagarão os valores fixados nos termos da lei.

2- As contribuições por parte do SUCH e dos trabalhadores incidirão sobre a retribuição efetivamente paga.

Cláusula 138.^a

(Saúde e segurança no trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, são reconhecidos os direitos de saúde e segurança no trabalho previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Da atividade sindical no SUCH

SECÇÃO I

Cláusula 139.^a

Proibição de atos discriminatórios

É proibido e considerado nulo o acordo ou outro ato que vise:

a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à par-

ticipação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

Cláusula 140.^a

(Direito à atividade sindical)

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

2- A comissão sindical do SUCH é constituída pelos delegados sindicais.

3- Comissão intersindical do SUCH é constituída pelos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso ao SUCH nos termos da lei.

5- Ao SUCH ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 141.^a

(Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes das associações sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada ao SUCH 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- A associação sindical pode acumular num dirigente sindical parte ou a totalidade do crédito de horas de outros dirigentes sindicais, desde que informe o SUCH com a antecedência mínima de 15 dias.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem conhecimento prévio do sindicato respetivo.

Cláusula 142.^a

(Tarefas sindicais)

1- Sem prejuízo do disposto no presente AE quanto a esta matéria, o SUCH é obrigado a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas, até ao limite de 2 por local de trabalho.

2- A comunicação referida no número anterior será feita ao SUCH com uma antecedência mínima de 5 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 do SUCH, não podendo, quando se

trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores.

Cláusula 143.^a

(Identificação dos delegados)

1- A direção da associação sindical comunicará ao SUCH a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais e intersindicais, 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 144.^a

(Proibição de transferência dos delegados sindicais)

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

Cláusula 145.^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 respetivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 146.^a

(Efeitos das faltas dadas para a atividade sindical)

1- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que não ultrapassem o crédito mensal contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que ultrapassem o crédito de horas contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto quanto à retribuição.

Cláusula 147.^a

(Cedência de instalações)

O SUCH é obrigado a colocar à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior do SUCH ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 148.^a

(Informação sindical)

Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior do SUCH, e em local apropriado, para o efeito reservado pelo SUCH, textos, convocatórias, comunicações ou informações

relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 149.^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, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades do SUCH e a sua situação económica;

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

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

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão do SUCH 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 SUCH no exercício dos poderes de direção 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 150.^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 respetiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 151.^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 efetivo, 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 ao SUCH e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem no SUCH podem participar nas reuniões mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 2 horas.

Cláusula 152.^a

(Reuniões com o SUCH)

1- A comissão sindical de empresa reúne com o SUCH 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 145.^a

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acorde o SUCH.

SECÇÃO II

Quotização sindical

Cláusula 153.^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, o SUCH deduzirá, mensalmente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, o SUCH remeterá ao sindicato respetivo, 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, o SUCH obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

CAPÍTULO X

Serviços mínimos durante a greve

Cláusula 154.^a

Serviços mínimos durante a greve

1- Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

a) Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de internamento, oncologia e hemodiálise;

b) Serviço de refeições aos doentes internados que não possam ter alta através de uma dieta geral de confeção ligeira e dietas especiais;

c) Serviços de segurança de equipamentos e bens;

d) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrarem-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 30 % dos trabalhadores de cada categoria dentro dos setores afetados pela greve.

CAPÍTULO XI

Penalidades

Cláusula 155.^a

(Multas)

O não cumprimento das normas estabelecidas neste AE será punido nos termos previsto na lei.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 156.^a

(Fardamento)

1- Qualquer fardamento é encargo exclusivo do SUCH, exceto 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 157.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

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

Cláusula 158.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

Acordam expressamente as partes que as condições de trabalho estabelecidas neste acordo são globalmente mais favoráveis que as anteriormente estabelecidas.

Cláusula 159.^a

Remissão

1- Em tudo que seja omissa aplica-se subsidiariamente o previsto no Código do Trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no presente AE são ainda aplicáveis as normas legais dos sistemas de gestão da qualidade,

sistemas de gestão ambiental, sistemas de gestão da segurança alimentar e sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho.

Cláusula 160.^a

Invalidade parcial

A invalidade, total ou parcial, de qualquer cláusula do presente AE não afetará a validade e a obrigação de respeito pelas restantes, salvo se for demonstrado que o fim prosseguido pelas partes permite supor que estas não o teriam concluído nestas condições.

Cláusula 161.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pelo SUCH e outros 2 elementos pela FESAHT.

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 os 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 úteis 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, 16 de janeiro de 2019.

Pelo Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH):

Paulo Jorge Rendeiro Correia de Sousa, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Ana Maria dos Santos Pereira Nunes, na qualidade de vogal executiva.

Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de vogal executivo.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Peles de Portugal (FESETE):

Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS):

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas (FIEQUIMETAL):

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Categorias profissionais/funções

Administrativo - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente, à máquina ou em equipamento de tratamento automático de informação, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; ordena e arquiva recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Poderá ainda, elaborar, ordenar ou preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; escrever em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelecendo os extratos das operações efetuadas e de outros documentos para a informação da área; atender os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetuando os registos do pessoal e preenchendo formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa.

Administrativo especializado - É o trabalhador que executa tarefas de âmbito administrativo de carácter especializado numa determinada área, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos, dentro dos parâmetros de qualidade que foram definidos.

Agente de compras - Participa no processo de aquisição de produtos, de acordo com as normas estabelecidas e em articulação com as unidades de prestação e/ou de apoio e suporte, a fim de responder às respetivas solicitações, colaborando ainda ao nível da receção, armazenamento, entrega e conservação das mercadorias, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas. Deverá ainda executar tarefas de âmbito administrativo, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou acordados.

Ajudante de despenseiro - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e da limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Assessor - Apoia o superior hierárquico, colaborando na coordenação do trabalho das equipas de manutenção de equipamentos, organizando as tarefas de acordo com as prioridades e necessidades mais prementes, a fim de garantir uma

resposta eficaz às solicitações na sua área de actuação, de acordo com os objetivos e qualidade definidos.

Assistente de parque de estacionamento - É responsável por gerir o trânsito no parque de estacionamento e por assegurar o cumprimento do respetivo regulamento, bem como das regras em vigor no SUCH. É ainda responsável por entregar o ticket de entrada sempre que necessário e por assegurar as condições de segurança e de boa cobrança do serviço prestado, garantindo um atendimento humanizado e eficaz aos clientes/utentes.

Auditor interno do sistema de gestão integrado - Contribui para a melhoria contínua, nomeadamente através da verificação do cumprimento dos requisitos legais e normativos aplicáveis e outros que a Empresa subscreva, colaborando na implementação do SGI.

- *Auditor*: realiza auditorias em todas as áreas certificadas da empresa, verificando o cumprimento dos requisitos normativos, da legislação aplicável e outras que a empresa subscreva e da documentação interna de referência. Com base na recolha e análise de evidências, elabora relatórios, identificando não-conformidades e oportunidades de melhoria. Assegura o follow-up das ações corretivas e das oportunidades de melhoria.

- *Auditor coordenador*: coordena e realiza auditorias como responsável geral quer pela equipa auditora, quer pela auditoria. Elaborar e envia o plano específico de auditoria. Reúne a documentação necessária e relevante para a preparação e execução da auditoria. Coordena as reuniões de abertura e encerramento, garantindo o progresso da auditoria de acordo com o plano, de forma a garantir os objetivos da mesma. Assegura a comunicação dos resultados ao auditado, de forma clara, conclusiva e atempada.

- *Auditor técnico*: auditor com conhecimentos específicos ou especialista em determinado processo, actividade ou assunto a auditar, coadjuva o auditor coordenador, podendo substituí-lo.

- *Auditor observador*: auditor em fase de adaptação (experiência relevante), durante a qual, acompanha os auditores (coordenador/técnico), não interferindo, nem influenciando a condução da auditoria.

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

Canalizador - Executa trabalhos de montagem, reparação e substituição de canalizações, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim assegurar o normal funcionamento e a operacionalidade das instalações dos clientes, garantindo a sua satisfação.

Carpinteiro - Executa trabalhos de carpintaria, incluindo trabalhos novos ou de conservação e de reparação de material, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

Chefe de cafeteria - É o profissional que, numa cafeteria, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço: colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de compras/economato - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Chefe de copa - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado de aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Chefe de equipa - Executando, ou não, funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta diretamente um grupo de profissionais. Procede à elaboração de mapas de acordo com procedimentos internos.

Chefe de exploração - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais uma unidade de pequena a média dimensão, designadamente ao nível do pessoal e

do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

Chefe de pasteleiro - É o trabalhador que dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas; mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Coordenador - É responsável por supervisionar os trabalhos realizados numa determinada área, garantindo a integração e preparação de informação diversa para apresentação superior ou para entidades externas. Assegura, ainda, a elaboração e/ou supervisão de relatórios de atividade da sua área e demais documentação e informação de apoio à gestão. Poderá dar orientações de acordo com os objetivos fixados superiormente, distribuindo, caso seja necessário, as tarefas a executar. É igualmente responsável por assegurar, dentro da sua área, o cumprimento do normativo legal, promovendo a adoção de melhores práticas.

Costureiro - Cose à mão ou à máquina.

Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção de refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Dispenseiro (A e B) - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta, em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu fornecimento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Diretor de centro de actividade - É responsável por planear, organizar, gerir e controlar as atividades do respectivo centro de actividade, definindo estratégias e metodologias de trabalho.

Diretor de exploração - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais uma unidade de grande dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos

e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

Diretor de operação - Assegura a execução das atividades de planeamento e a implementação da estratégia operacional definida para a sua unidade de prestação, designadamente através da sistematização e análise da informação do negócio, da identificação de desvios, de propostas de melhoria aos processos/procedimentos adotados. Poderá colaborar na elaboração de propostas técnicas de contrato ou prestação de serviços.

Diretor operacional - Coordena as áreas sob a sua responsabilidade (manutenção, segurança e controlo técnico, energia, projeto, fiscalização ou gestão de obra), assegurando a sua operacionalidade em termos de recursos humanos, materiais e financeiros, a fim de garantir o cumprimento dos pareceres técnicos, prazos e qualidade definidos.

Distribuidor de roupa - Recolhe e entrega roupa nos diversos serviços da unidade hospitalar, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras.

Eletricista - É responsável por organizar, orientar e executar a instalação, manutenção e reparação de instalações elétricas de utilização de baixa e média tensão, instalações de telecomunicações em edifícios, de comando, sinalização e proteção, industriais e de distribuição de energia elétrica, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

Empregado de armazém - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda e ou utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Empregado de balcão (1.ª e 2.ª) - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos de empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação, e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

Empregado de bar - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber

e registar as importâncias respectivas.

Empregado de distribuição - É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionário ou da empresa constante, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização, dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

Empregado de distribuição personalizada - É o trabalhador que prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a entrega ao consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem. Controla as encomendas e prepara a requisições aos sectores de produção.

Empregado de limpeza - Limpa e lava superfícies, equipamentos, objetos e instalações, utilizando produtos e utensílios adequados; encera soalhos, escadas e móveis aplicando cera e procedendo à sua lustragem; esvazia os cestos do lixo para contentores indicados; arruma móveis e objetos nos locais determinados; substitui ou repõe os produtos utilizados nas instalações sanitárias, nomeadamente toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos desodorizantes.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos, que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

Empregado de serviços externos - É responsável por assegurar o serviço de expediente interno e externo.

Encarregado - Controla e supervisiona a produção de uma secção ou estabelecimento, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avalia as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunica, providencia e/ou soluciona anomalias; assegura o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

Encarregado de bar - É o trabalhador que supervisiona, coordena o serviço do balcão da linha de self-service.

Encarregado de refeitório (A e B) - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomadas em consideração, o tipo de trabalhadores a que se destinam

e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Fiel de armazém - Regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos do armazém, sendo ainda responsável por responder pelas existências.

Fogueiro - Habilitado para o efeito, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido na legislação em vigor; compete-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controlar a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executar as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controlar a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede elétrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; zelar pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens, assistir e orientar as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo, e proceder ao tratamento de águas, recepção, preparação e transfeira de combustível.

Gestor de cliente - Coadjuva o administrador delegado regional substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos e acompanha, de acordo com as orientações do respectivo administrador delegado regional, os clientes da região (tipo II - clientes com um único decisor), assegurando o acompanhamento desses clientes, desde a proposta, durante e após a realização do projeto ou prestação de serviços, promovendo uma relação de confiança, a resolução de eventuais problemas que possam surgir e a ligação com as áreas operacionais, a fim de contribuir para a melhoria contínua da atividade da empresa.

Gestor de contratos - É responsável pela gestão e a ordenação das atividades operacionais de uma ou várias unidades, designadamente ao nível das equipas e/ou clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e os serviços prestados.

Gestor de operação - É responsável pela gestão e a ordenação das atividades operacionais de uma ou várias unidades, designadamente ao nível das equipas e/ou clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e os serviços prestados.

Inspetor - É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo

que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a «encarregado de refeitório».

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

Lavador de viaturas - É o trabalhador que limpa o interior da viatura; aciona o elevador de viaturas para as colocar na altura adequada à lavagem; lava com água sob pressão a parte inferior da viatura; lava manualmente a parte exterior da viatura; aplica parafina, por pulverizador, para proteção da estrutura metálica e enxuga a viatura com panos e camurça.

Lavador de vidros - É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, claraboias e outros.

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

Mecânico - É o trabalhador que deteta e diagnostica falhas nos motores e suas partes; ajusta, examina, testa e efetua a revisão de motores de veículos automóveis e motociclos; substitui motores ou seus componentes; ajusta, examina, regula, desmantela, reconstrói e substitui partes defeituosas de veículos automóveis; instala ou ajusta motores, travões, direção ou outras partes dos veículos a motor; instala, ajusta, efetua a revisão e substitui componentes mecatrónicos de veículos a motor; executa a manutenção programada (mudar óleo, lubrificar e afinar motores, realizar medição dos fumos dos veículos, etc.); reinstala após reparação, motores e suas partes; cumpre as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que possuindo licença de condução profissional, conduz veículos automóveis para transporte de pessoas e bens; zela pela segurança das pessoas que transporta e pela conservação do veículo e da carga, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

Motorista de pesados - Habilitado para o efeito, conduz viaturas pesadas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, zela pela conservação dos veículos e dos materiais e procede à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos.

Motorista de pesados de resíduos - Conduz camiões e outros veículos pesados para o transporte de resíduos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, efetua a carga e descarga de veículos com resíduos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, bem como zela pela conservação dos veículos e dos materiais. É ainda responsável por: se informar do destino das mercadorias, determinar/conhecer o percurso a efetuar e receber a documentação respectiva; orientar e participar nas operações da carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via do veículo às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais

de trânsito; efetuar a entrega de mercadoria e documentação respectiva no local de destino e receber o comprovativo da mesma; providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetua; preencher a guia de acompanhamento de resíduos (Modelo B e/ou A) e guias de transporte. Poderá ainda colaborar numa correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito.

Oficial cortador - É o trabalhador que corta carnes para confeção e colabora nos trabalhos da cozinha.

Operador de caixa de parque de estacionamento - É responsável pela faturação ao cliente quando o processo não é efetuado nas caixas de pagamento automático; pela abertura e fecho de turno em sistema e respetivo controlo diário do fundo de caixa; pela reposição dos consumíveis e por garantir que a cabine tem toda a informação necessária. É ainda responsável por gerir o parque de acordo com o respetivo regulamento e regras em vigor no SUCH, assegurando a exploração, segurança e boa cobrança do serviço prestado.

Operador de call center - É o trabalhador que, numa central telefónica, efetua, retém, transfere e desliga chamadas; anota e estabelece a ligação de pedidos de chamadas telefónicas para o exterior; regista mensagens para transmissão posterior; deteta avarias e informa os serviços competentes.

Operador de incineradora - Prepara o arranque do equipamento, verifica o seu funcionamento, bem como procede ao carregamento dos resíduos sólidos contaminados na tremonha e higieniza a central de incineração. Assim, é responsável por: verificar e acompanhar o funcionamento do equipamento no decurso do processo; remover as escórias; preparar o arranque do equipamento procedendo às intervenções de manutenção preventiva básicas e de verificação; ensaiar manualmente os sistemas semiautomáticos; efetuar o arranque do equipamento; transportar os contentores cheios de resíduos sólidos contaminados do local de estacionamento para junto do sistema de basculamento de contentores; transportar os contentores vazios para a zona de lavagem e proceder à higienização dos mesmos; preencher a folha de queima; acompanhar a pesagem dos resíduos; acompanhar o processo de incineração; repor os produtos no sistema de tratamento de emissões gasosas e no gerador de vapor (bicarbonato, carvão, tratamento de água e vapor); colocar ou remover os «big-bags» no sistema de tratamento de emissões gasosas; higienizar a central de incineração, depor as escórias do dia anterior; higienizar a sala de controlo e balneários; colaborar nas ações de manutenção; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com o equipamento/processo.

Operador de informática - É responsável por assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados sob a forma de letras, números ou gráficos num ecrã, em papel ou em filme. Para o efeito, prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente; instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessá-

rios ao tratamento de dados; mantém o registo das operações de tratamento; efetua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos; executa outras tarefas similares.

Operador de lavandaria hospitalar - Desempenha funções de triagem, lavagem, secagem, calandragem, engomagem, prensagem, acabamento, embalagem, expedição de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

Operador de resíduos - Proceda à triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados bem como, à sua pesagem e recolha seletiva e, ainda, higieniza os contentores utilizados no processo. Assim é responsável por: higienizar diariamente os contentores das zonas utilizadas para armazenamento temporário (ecocentro hospitalar); efetuar a recolha interna de contentores com resíduos (nos serviços da entidade produtora) e respectiva troca por contentores vazios; a triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados; a recolha seletiva; as cargas e descargas de contentores de resíduos; a pesagem; o registo em mapa de produção diária; os contactos com representantes do cliente; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados; realizar uma correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito. Sempre que necessário, deverá ainda pesar os resíduos no produtor ou na central de tratamento e efetuar o respectivo registo de acordo com orientações internas em vigor no SUCH; preencher a guia de acompanhamento de resíduos (Modelo B e/ou A) e a guia de transporte de acordo com a legislação.

Operador de resíduos e de empilhadores - Proceda à triagem e acondicionamento de embalagens com resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos, bem como à sua pesagem e higienização dos contentores utilizados no processo. Assim, é responsável pelas seguintes atividades: higienizar diariamente os contentores vazios, triagem e acondicionamento de resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos; pesagem; cargas e descargas de contentores com e sem resíduos no que respeita aos pequenos e grandes transportes; registo nos mapas de entradas e saídas diárias da instalação; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados. Assume ainda a responsabilidade por operar e monitorizar empilhadores e equipamentos similares para carregar e descarregar, transportar, levantar e empilhar mercadorias e paletes; posicionar paletes e outras cargas nos empilhadores e apoiar as cargas e descargas de outras mercadorias ou produtos para transporte ou movimentação em parque; verificar os equipamentos de forma a identificar estragos e avarias; efetuar a manutenção de rotina nos equipamentos; cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho.

Operador transportador de ligeiros:

Operador transportador de ligeiros [resíduos] - Habilitado para o efeito, conduz viaturas ligeiras para o trans-

porte de mercadorias perigosas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, zela pela conservação dos veículos e dos materiais e procede à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos.

Operador transportador de ligeiros [SUCH serviços] - Presta serviços de recolha, transporte e distribuição de amostras de produtos com risco biológico, reagentes e material de consumo clínico entre os laboratórios de patologia clínica e anatomia patológica dos hospitais.

Operador transportador de ligeiros [reprocessamento de dispositivos médicos] - Conduz viaturas ligeiras que transportam contentores com dispositivos médicos reprocessados e por reprocessar, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, efetuando ainda a recolha e distribuição dos contentores, nos serviços utilizadores das unidades hospitalares e nos serviços de esterilização centralizados ou outros, bem como à higienização da viatura e carros de transporte de material esterilizado e por esterilizar.

Operário não especializado - Proceda à movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

Pasteleiro de 1.ª - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª - É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1. no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialidade, nos trabalhos de cozinha.

Pedreiro - Executa trabalhos de construção civil, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

Pintor - Executa trabalhos de pintura, betumagem, emboço e outros, com a maior exigência possível ao nível do acabamento, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações e dos equipamentos.

Preparador de cozinha - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

Secretário - É o trabalhador que assegura as atividades de comunicação e documentação da área que secretaria, tendo também como responsabilidade preparar os processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; poderá marcar reuniões para os superiores hierárquicos, mantendo atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Serralheiro - Executa trabalhos de serralharia, incluindo soldaduras relacionadas com a montagem e reparação de es-

truturas metálicas, tubagens, caixilharias, quadros, ferragens e outros, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, de forma a assegurar a otimização do funcionamento dos equipamentos e instalações de acordo com a formação que detém.

Sub-encarregado de refeitório - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Supervisor - Controla e supervisiona a produção de várias secções ou estabelecimentos, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avalia as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunica, providencia e/ou soluciona anomalias; assegura o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

Técnico de ambiente [resíduos] - Dá apoio à gestão operacional de clientes da área do ambiente, controlando os respectivos processos e serviços prestados, detetando eventuais desvios, propondo ou implementando as medidas corretivas.

Técnico de electromedicina - Analisa esquemas, planos de cablagem e componentes eletrónicos garantindo a correta montagem, instalação, conservação e reparação dos diversos equipamentos e aparelhos eletrónicos aplicados em medicina.

Técnico de manutenção - Monta, repara e conserva vários tipos de equipamentos e/ou máquinas necessárias ao funcionamento da unidade.

Técnico de nutrição (I e II) - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional; avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar; faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo hígido-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Técnico de projetos e obras - Executa a medição e elabora a estimativa/orçamento de custos com material e mão-de-obra a incluir nas propostas para apresentação ao cliente, cumprindo as especificações definidas e orientações recebidas, a fim de responder às solicitações do cliente, ou elabora desenho ou projeto, no que se refere ao seu âmbito de especialização; podendo ainda fiscalizar ou gerir obras nas várias especialidades técnicas incluindo, segurança, qualidade e ambiente.

Técnico de reprocessamento de dispositivos médicos - Exerce, numa central de esterilização, as seguintes funções: colaborar nas tarefas de recolha e entrega de material contaminado, limpo e esterilizado, cumprindo com rigor as orientações escritas e/ou dos responsáveis da unidade, sen-

do responsável por: receber, triar, desmontar, dispor, lavar e descontaminar os dispositivos médicos na área de sujos; triar, montar, inspecionar e embalar os dispositivos médicos na área de limpos; colocar a carga apropriada e programar as máquinas de lavar e descontaminar e os esterilizadores, gerindo os respetivos tempos de carga e descarga; higienizar as superfícies no local de trabalho, assegurando a manutenção das condições de higiene necessárias; gerir o armazém de esterilizados; zelar pela manutenção de todos os dispositivos manipulados e efetuar todos os registos necessários no software de rastreabilidade.

Técnico de segurança ambiental/elétrica - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de actuação, de acordo com os objetivos e qualidade definidos.

Técnico de telecomunicações - Procede à instalação, manutenção e reparação de equipamentos e sistemas de telecomunicações, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o seu normal funcionamento e em conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

Técnico de vapor - É responsável pela vigilância e manutenção primária aos equipamentos associados às subestações e redes de vapor e condensados, redes e reservatórios de águas quentes sanitárias, centrais de pressurização, cisternas de água potável e depósitos de tratamento de água, e, caldeiras a gás (queimadores) instaladas em subestações.

Técnico eletromecânico - Prepara e executa trabalhos de montagem, regulação, conservação e reparação de equipamentos hospitalares e respetivos componentes ou sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação (pneumáticos e hidráulicos) de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando o seu normal funcionamento e a conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

Técnico especializado - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de especialização, de acordo com os objetivos e qualidade definidos, assegurando o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos.

Técnico operacional de clientes - Supervisiona atividades operacionais de unidade(s) de pequena dimensão, designadamente ao nível das equipas e dos clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados.

Técnico superior - Elabora pareceres e realiza estudos de natureza científico-técnica na sua área de especialização, tendo em vista a fundamentação da tomada de decisão. Poderá ainda assumir a responsabilidade por supervisionar e/ou realizar estudos e delimitar as áreas e a metodologia a utilizar, analisar as conclusões e formular hipóteses de ações a desenvolver, participar em reuniões para análise de projetos e programas, bem como na conceção, redação e implementação de projetos. É ainda responsável por assegurar, dentro da sua área de especialização, o cumprimento do normativo legal e interno da respetiva área, garantindo igualmente a adoção das melhores práticas.

Tesoureiro - Realiza atividades de tesouraria, pagamentos e recebimentos, controlo de ações de movimentos bancários, pagamentos e recebimentos, previsões de tesouraria e fundo de maneo, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de contribuir, no âmbito da tesouraria, para o cumprimento dos objetivos definidos.

ANEXO II

Categoria/função	Retribuição base mensal (mínima)	Áreas
Administrativo	592,00 €	Transversal
Administrativo especializado	727,00 €	Apoio geral/gestão
Agente compras	637,00 €	Apoio geral/gestão
Ajudante de dispenseiro	592,00 €	Nutrição
Assessor	2 246,82 €	Engenharia
Assistente de parque de estacionamento	612,00 €	Serviços
Auditor	927,00 €	Transversal
Auditor coordenador	1 440,00 €	Transversal
Auditor técnico	927,00 €	Transversal
Auditor observador	927,00 €	Transversal
Caixa	1 210,00 €	Apoio geral/gestão
Canalizador	592,00 €	Engenharia
Carpinteiro	592,00 €	Engenharia
Chefe de cafetaria	821,00 €	Nutrição
Chefe de compras/economato	821,00 €	Nutrição
Chefe de copa	596,73 €	Nutrição
Chefe de cozinha	822,00 €	Nutrição
Chefe de equipa	592,00 €	Transversal
Chefe de exploração	1 160,00 €	Transversal
Chefe de pasteleiro	822,00 €	Nutrição
Coordenador	1 210,00 €	Transversal
Costureiro	592,00 €	Roupa
Cozinheiro 1	784,00 €	Nutrição

Cozinheiro 2	647,00 €	Nutrição
Cozinheiro 3	616,00 €	Nutrição
Dispenseiro A	642,00 €	Nutrição
Dispenseiro B	599,00 €	Nutrição
Director de centro de actividade	2 259,53 €	Engenharia
Director de exploração	1 160,00 €	Transversal
Director de operação	2 392,98 €	Transversal
Director operacional	1 160,00 €	Engenharia
Distribuidor de roupa	592,00 €	Roupa
Electricista	592,00 €	Engenharia
Empregado de armazém	592,00 €	Transversal
Empregado de balcão 1.ª	592,00 €	Nutrição
Empregado de balcão 2.ª	592,00 €	Nutrição
Empregado de bar	592,00 €	Nutrição
Empregado de distribuição	592,00 €	Nutrição
Empregado de distribuição personalizada	592,00 €	Nutrição
Empregado de limpeza	580,00 €	Transversal
Empregado de refeitório	592,00 €	Nutrição
Empregado serviços externos	662,00 €	Serviços funcionais
Encarregado	580,00 €	Transversal
Encarregado de bar	641,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório A	820,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório B	783,00 €	Nutrição
Fiel de armazém	729,00 €	Transversal
Foguetiro	657,00 €	Transversal
Gestor cliente	1 310,00 €	Serviços funcionais
Gestor de contratos	1 610,00 €	Serviços funcionais
Gestor de operação	972,00 €	Transversal
Inspector	910,00 €	Nutrição

Jardineiro	580,00 €	Limpeza
Lavador de viaturas	592,00 €	Serviços de apoio geral/gestão
Lavador de vidros	580,00 €	Limpeza
Lavador-encerador	580,00 €	Limpeza
Mecânico	627,00 €	Serviços de apoio geral/gestão
Motorista de ligeiros	712,00 €	Transversal
Motorista de pesados	799,00 €	Transversal
Motorista de pesados de resíduos	799,00 €	Resíduos
Oficial cortador	659,00 €	Nutrição
Operador de caixa de parque de estacionamento	762,00 €	Serviços
Operador de call center	592,00 €	Transversal
Operador de incineradora	719,00 €	Resíduos
Operador de informática	701,00 €	Transversal
Operador de lavandaria hospitalar	592,00 €	Roupa
Operador de resíduos	592,00 €	Resíduos
Operador de resíduos e de empilhadores	622,00 €	Resíduos
Operador transportador de ligeiros	592,00 €	Transversal
Operário não especializado	592,00 €	Transversal
Pasteleiro de 1.ª	784,00 €	Nutrição
Pasteleiro de 2.ª	713,00 €	Nutrição
Pedreiro	592,00 €	Engenharia
Pintor	620,00 €	Engenharia
Preparador de cozinha	592,00 €	Nutrição
Secretario	1 096,64 €	Transversal
Serralheiro	592,00 €	Transversal
Sub-encarregado de refeitório	714,00 €	Nutrição
Supervisor	816,00 €	Transversal
Técnico de ambiente	1 365,62 €	Resíduos

Técnico de reprocessamento de dispositivos médicos	592,00 €	Reprocessamento de dispositivos médicos
Técnico electromecânico	592,00 €	Transversal
Técnico electromedicina	627,00 €	Engenharia
Técnico de manutenção	592,00 €	Transversal
Técnico de nutrição II	910,28 €	Nutrição
Técnico de nutrição I	1 028,00 €	Nutrição
Técnico de projectos e obras	822,00 €	Engenharia
Técnico de segurança ambiental/eléctrica	922,00 €	Engenharia
Técnico de telecomunicações	970,00 €	Engenharia
Técnico de vapor	782,00 €	Engenharia
Técnico especializado	777,00 €	Transversal
Técnico operacional de clientes	722,00 €	Transversal
Técnico superior	922,00 €	Transversal
Tesoureiro	1 110,00 €	Serviços de apoio geral/gestão

ANEXO III

Regulamento de Deslocações em Serviço

O conselho de administração, ao abrigo da alínea j) do número 1 do artigo 20.º dos estatutos do SUCH, aprova as alterações ao Regulamento de Deslocações em Serviço, o qual é republicado nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

1- O presente regulamento estabelece o regime das deslocações em serviço dos trabalhadores do SUCH, independentemente do seu vínculo contratual e da natureza das respectivas funções.

2- Excepciona-se do previsto no número anterior as deslocações em serviço inerentes à categoria e conteúdo funcional do trabalhador, nomeadamente, de motoristas, operadores-transportadores, distribuidores e outras categorias ou funções equiparadas;

Artigo 2.º

Definições

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho, fora do domicílio profissional, por um período de tempo limitado, precisamente definido e não duradouro.

2- Para efeitos do número anterior, é considerada desloca-

ção em serviço, a que se realize para além de um raio de 30 km do domicílio profissional do trabalhador.

3- O domicílio profissional é o lugar onde a profissão é habitualmente exercida.

4- Consideram-se ajudas de custo as compensações atribuídas em virtude de uma deslocação em serviço, havendo lugar ao seu pagamento sempre que estejam reunidos os pressupostos previstos no presente regulamento.

Artigo 3.º

Classificação das deslocações em serviço

1- As deslocações em serviço classificam-se em deslocações em território nacional e no estrangeiro.

2- As deslocações em território nacional classificam-se em diárias e por dias sucessivos.

3- Consideram-se deslocações diárias as que se realizem num período de 24 horas e as que, embora ultrapassando este período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas.

4- Consideram-se deslocações por dias sucessivos as que se realizem num período de tempo superior a 24 horas e não estejam abrangidas pela parte final do artigo anterior.

Artigo 4.º

Deslocação em território nacional

1- A deslocação em serviço em território nacional dá direito ao abono de ajudas de custo, nos seguintes termos:

a) Almoço: 12,50 € - se a deslocação ocorrer, ainda que parcialmente, no período entre as 13h00 e as 14h00;

b) Jantar: 12,50 € - se a deslocação ocorrer para além das 20h00;

c) Alojamento: até 50,00 € - sempre que a deslocação não permita que o trabalhador regresse à sua residência até às 22h00 e mediante apresentação de respectivo comprovativo (factura) da despesa realizada.

2- A deslocação em serviço em território nacional - Arquipélagos dos Açores e da Madeira - dá direito ao abono de ajudas de custo, nos seguintes termos:

a) Almoço: 15,00 € - se a deslocação ocorrer, ainda que parcialmente, no período entre as 13h00 e as 14h00;

b) Jantar: 15,00 € - se a deslocação ocorrer para além das 20h00;

c) Alojamento: até 50,00 € - sempre que a deslocação não permita que o trabalhador regresse à sua residência até às 22h00 e mediante apresentação de respetivo comprovativo (fatura) da despesa realizada.

3- As ajudas de custo referidas no número anterior só são abonadas mediante autorização do director da unidade de prestação ou de apoio e suporte, com possibilidade de delegação no responsável hierárquico imediato.

4- Cessa o direito às ajudas de custo supra referidas quando as mesmas sejam suportadas directamente pelo SUCH ou por terceiro.

5- A título extraordinário, e apenas no que respeita ao abono de ajuda de custo de alojamento, pode ser autorizado valor diverso do previsto, mediante pedido fundamentado do

trabalhador, autorizado pelo membro do conselho de administração ao qual esteja atribuído o respectivo pelouro.

6- No caso da deslocação implicar alojamento, e caso tenha aplicação, o trabalhador deve optar por estabelecimento hoteleiro que tenha acordo celebrado com o SUCH.

Artigo 5.º

Modo de deslocação

1- Nas deslocações em serviço devem ser utilizadas as viaturas de serviço, as quais devem ser requisitadas através de modelo próprio, validado pelo director da unidade de prestação ou de apoio e suporte, com possibilidade de delegação no responsável hierárquico imediato.

2- A título extraordinário e fundado em motivo reconhecido e expressamente autorizado pelo competente director da unidade de prestação ou de apoio e suporte, designadamente a inexistência de viatura disponível, a deslocação poderá ser feita em viatura própria ou transporte público.

3- No caso da deslocação ser realizada em viatura própria, o valor do km é fixado em 0,34 €.

4- O pedido de pagamento do valor referente aos kms percorridos deve ainda ser acompanhado de comprovativo de pagamento de portagens, sempre que aplicável.

Artigo 6.º

Deslocação no estrangeiro

1- Nas deslocações em serviço ao estrangeiro atender-se-á ao regime de ajudas de custo em vigor na administração pública e, ainda, ao padrão de custo de vida no país de destino, cujo valor é fixado previamente pelo conselho de administração.

2- Cessa o direito às ajudas de custo sempre que as mesmas sejam suportadas directamente pelo SUCH ou por terceiro.

Artigo 7.º

Adiantamentos de abono

1- O SUCH pode adiantar aos trabalhadores em deslocação em serviço, o valor correspondente às ajudas de custo a que tenham direito.

2- Os trabalhadores que tenham recebido o adiantamento referido no número anterior ficam obrigados a fornecer junto do departamento de recursos humanos, no prazo máximo de 10 dias após o termo da deslocação, os elementos comprovativos das despesas efectuadas para efeitos de acertos de contas.

Artigo 8.º

Dúvidas e omissões

As dúvidas de interpretação, bem como a integração de eventuais lacunas do presente regulamento são resolvidas por deliberação do conselho de administração, competindo-lhe emitir ou autorizar a regulamentação e instruções complementares que se mostrem necessárias para aplicação do presente regulamento.

Artigo 9.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Declarações

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas (FIEQUIMETAL) representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transpor-

tes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta-

– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos 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 Centro;

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

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

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), representa os seguintes sindicatos:

– Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;

– SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

– Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

– Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

– Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;

– Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

– Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

– SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;

– Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

– Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

– Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 28 de maio de 2019, a fl. 95 do livro n.º 12, com o n.º 132/2019, 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

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra - Processo n.º 5509/18.7T8CBR.C1 - A interpretação da cláusula 27.ª do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores fabris ao serviço da indústria cerâmica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37 de 8 de outubro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32 de 29 de agosto de 2007, mais conforme com a letra da lei, o seu espírito e as condições específicas do tempo em que foi elaborada e é aplicada, é a interpretação de que a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade só serão dias de não trabalho (feriado facultativo) caso a empresa e os seus trabalhadores assim acordem

Acordam no Tribunal da Relação de Coimbra:

O SINTICAVS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros, Similares, Construção Civil e Obras Públicas intentou a presente ação, com processo comum, contra APICER - Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalária, pedindo que se declare que a cláusula 27.ª do IRC aplicável aos trabalhadores fabris ao serviço da indústria cerâmica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2007, concede a obrigatoriedade da concessão do gozo do feriado facultativo de Terça-Feira de Carnaval e do feriado municipal da localidade, por assim ter sido acordado e negociado pelos outorgantes deste CCT.

Contrapôs a Ré alegando que a interpretação lícita e válida da cláusulada referido IRC é de que a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade só serão dias de não trabalho (feriado facultativo) caso a empresa e os seus trabalhadores assim acordem.

Foi proferido saneador/sentença, cuja parte dispositiva transcrevemos:

«Julgo a ação improcedente e declaro que o sentido da cláusula 27.ª do IRC aplicável aos trabalhadores fabris ao serviço da indústria cerâmica, publicado no BTE, 1ª série, n.º 37 de 08/10/2017 e no BTE, 1ª série, n.º 32 de 29/08/2007, é o de que a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade só serão dias de não trabalho (feriado facultativo) caso a empresa e os seus trabalhadores assim acordem. Fixo à ação o valor indicado pelo autor (art.º 306º do NCPC).

Custas a cargo do autor (art.º 527º NCPC)».

X

Inconformado, veio o Autor interpor recurso de apelação,

formulando as seguintes conclusões:

– *Dos factos provados deve constar o elemento histórico do normativo a interpretar, nomeadamente a matéria dos artigos 5.º, 6.º, 7.º e 21.º, da p.i. ou, se assim se não entender que se ordene a realização da audiência de julgamento, omitida, para obtenção de prova bastante, com audição de testemunhas e demais documentos a apresentar.*

– *Por definição os feriados facultativos são os que podem ser gozados em dia diferente por oposição aos feriados obrigatórios em que o empregador nesse dia está obrigado a suspender a atividade por determinação superior, tendo o legislador (outorgantes) concebido o acordo apenas e tão só para o seu gozo diferido.*

– *A expressão «além dos feriados acima enumerados» constante do número 3 da cláusula 27.ª comporta a obrigatoriedade dos feriados própria dos feriados obrigatórios.*

– *Os outorgantes do CCT em questão acordaram e interpretaram o número 3 da sua cláusula 27.ª como tendo atribuído aos trabalhadores fabris para a indústria cerâmica o gozo dos feriados de terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade.*

– *A redação do número 3 e 4 da cláusula 27.ª do IRCT para a indústria cerâmica reproduz o comando normativo constante do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 874/76 que sem contestação durante largos anos determinou o gozo dos feriados facultativos, o que se ripristinou para através do IRCT continuar a impor aquele gozo.*

– *Os outorgantes do IRCT para a indústria cerâmica quiseram na redação do números 3 e 4 da cláusula 27.ª estabelecer o gozo dos feriados facultativos da Terça-Feira de Carnaval e do feriado municipal da localidade impondo a sua observância aos seu representados na redação que acharam válida e lhes foi possível.*

– *O número 5 do artigo 3.º do Código do Trabalho/2009 (número 3 do artigo 4.º do CT/2003) não permite que por contrato individual de trabalho se criem feriados, o que era conhecido dos outorgantes, ora Autor e Ré, pelo que nunca conceberam que a sua atribuição viesse a ter de ser estabelecida por acordo entre a empresa e cada um dos trabalhadores.*

– *O artigo 9.º do CC obsta a que seja considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal.*

– *O número 3 da cláusula 27.ª do IRTCT sub judice não concebe que do seu texto se infira a necessidade de um acordo prévio para a observância dos feriados facultativos.*

– *A única interpretação do número 3 da cláusula 27.ª do IRC aplicável aos trabalhadores fabris ao serviço da indústria cerâmica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2007 é a de que a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal*

da localidade são feriados facultativos por força da redação «além dos feriados acima enumerados, apenas podem ser observados (como feriados) a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Nestes termos e no mais de direito deve o presente recurso ser aceite, julgado procedente por provado, e em consequência revogada a douta sentença ora sob censura, e substituída por outra na qual se declare que a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade são feriados facultativos para os trabalhadores fabris da indústria cerâmica nos termos da cláusula 27.ª do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, assim se fazendo JUSTIÇA.

A Ré contra-alegou, propugnando pela manutenção do julgado.

Foram colhidos os vistos legais, tendo o Ex.º PGA emitido parecer fundamentado no sentido da improcedência do recurso.

x

Definindo-se o âmbito do recurso pelas suas conclusões, temos como questões a apreciar:

- a impugnação da matéria de facto;
- qual a interpretação da cláusula 27.ª do CCT aplicável aos trabalhadores fabris ao serviço da indústria cerâmica, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2017 e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2007, na parte que se reporta ao feriado de Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal.

x

A 1.ª instância deu como provados os seguintes factos:

1.º Autor é ré são os únicos outorgantes do contrato coletivo celebrado entre a APICER - Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria e o SINTICAVS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros, Similares, Construção Civil e Obras Públicas, para a indústria cerâmica e pessoal fabril, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, junto de fl. 13 a 46 dos autos cujos dizeres dou por integralmente reproduzidos;

2.º O CCT referido em 1.º mantém a redação da cláusula 27.ª que já constava do CCT que substituiu, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2007 para o pessoal fabril da indústria de cerâmica, em que foram os mesmos outorgantes, com a diferença de que o SINTICAVS representava a FETICEQ, entretanto declarada extinta;

3.º Nos anos de 2016, 2017 e 2018 a ré comunicou aos associados o entendimento de que nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 27.ª do CCT da indústria cerâmica para o

pessoal fabril, a Terça-Feira de Carnaval é considerado feriado nos termos que constam das circulares juntas de fl. 58 a 59 verso cujos dizeres dou por integralmente reproduzidos;

x

– a primeira questão - a impugnação da matéria de facto:

Entende o recorrente que deveriam ter sido incluídos na enunciação da matéria de facto, por confissão, os seguintes pontos alegados na petição inicial:

«5º - Assim nos termos da redação daquela cláusula 27ª tem sido entendimento pacífico e observado pelos trabalhadores fabris ao serviço da indústria cerâmica o gozo da terça-feira de carnaval como dia de não trabalho, isto é feriado facultativo.

6º - Nesse sentido conceberam os Outorgantes, há anos, a obrigatoriedade dos seus associados ao serviço da indústria cerâmica poderem observar como dia de não trabalho, feriado facultativo, o dia de descanso de terça-feira de carnaval

7º - Dando instruções aos seus associados para cumprirem e fazer cumprir tal normativo»

21º - Que os Outorgantes, ano após ano, têm procurado fazer cumprir aos seus associados».

Que, efectivamente e como diz o apelante, não foram especificadamente impugnados na contestação.

Contudo, há que ter em conta o seguinte:

Nos termos do artigo 574.º, número 1, do CPC «Ao contestar, deve o réu tomar posição definida perante os factos que constituem a causa de pedir invocada pelo tribunal», prescrevendo o número 2 desse mesmo normativo que «Consideram-se admitidos por acordo os factos que não forem impugnados, salvo se estiverem em oposição com a defesa considerada no seu conjunto».

Escreveu-se, a este propósito, no Ac. desta Relação de 27 de abril de 2018, proc. 756/16.9T9GRD.C1, relatado pelo aqui 2.º adjunto:

É inequívoco, assim, que a lei continua a fazer impender sobre o réu um ónus de impugnação.

No entanto, a lei utiliza para esse efeito um conceito indeterminado («...deve o réu tomar posição definida...»), o que implica uma actuação casuística em face dos factos articulados pelo autor e da posição que perante eles é tomada pelo réu, sendo que por isso mesmo só em face de cada caso concreto e das suas particularidades será possível concluir acerca da (in)observância da exigência legal em apreço.

Com efeito, «Após a reforma do Código de Processo Civil que entrou em vigor em 1.1.97 a impugnação, pelo réu, dos factos articulados na petição inicial não tem que fazer-se, como dantes, facto por facto, individualizadamente, de modo rígido; pode ser genérica.» - acórdão do STJ de 14 de dezembro de 2004, proferido no processo 04A4044; no mesmo sentido, acórdãos da Relação de Lisboa de 21 de ou-

tubro de 2009, proferido no processo 229-07.0TTCSCL1-4, da Relação do Porto, de 6 de dezembro de 2014, proferido no processo 3040/09.0TBPRD.P1, da Relação de Guimarães, de 12 de julho de 2007, proferido no processo 1072/07-2.

Dito de outro modo, actualmente o réu não é obrigado à apresentação de uma contestação *per positionem*, sendo legítima e eficaz a negação simples, seja por referência a factos concretos descritos na petição da petição, seja relativamente a um conjunto factual que constitua o cerne da causa de pedir».

E como decorre do já transcrito número 2 do artigo 574.º do CPC, não se verifica a admissão por acordo quando os factos pretensamente aceites estiverem *em oposição com a defesa considerada no seu conjunto*.

É o caso:

Face à pretensão da interpretação da cláusula 27.^a do CCT aplicável no sentido de que se verifica a obrigatoriedade de observar a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade como feriados facultativos, por força da redação «*além dos feriados acima enumerados*», a Ré veio defender-se, na sua contestação, e de forma global, argumentando, e seguindo as suas próprias palavras utilizadas na sua contra-alegação, que, numa postura de boa-fé negocial, sempre procurou sensibilizar os seus associados, através de circulares, recomendando-lhes que, numa postura defensiva, pudessem negociar e conceder o dia de Carnaval aos seus trabalhadores como feriado, caso, por exemplo, o viessem a assim considerar há bastantes anos, reiterando-se a postura negocial e não imperativa. A Ré procedia apenas a uma sensibilização, sem carácter vinculativo, porque, em última análise, e como resulta da cláusula em apreciação, a entidade empregadora «pode» e não «deve» considerar a Terça-Feira de Carnaval como feriado.

De referir, também, que, em sede de recurso, o apelante não retomou a argumentação, rejeitada pela sentença, de que se instituiu o uso laboral no sentido da obrigatoriedade da concessão do gozo do feriado facultativo de Terça-Feira de Carnaval.

Como tal, para além de não poderem ser considerados como admitidos por acordo tais factos, não se justifica, minimamente, como também decorre do que se irá expor de seguida, a propósito da segunda questão objecto do recurso, que se venha a proceder a audiência de julgamento para prova de tais factos, como pretende o recorrente.

– a segunda questão- a interpretação da cláusula 27.^a do CCT aplicável aos trabalhadores fabris ao serviço da indústria cerâmica, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 37, de 8 de outubro de 2017 e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 32, de 29 de agosto de 2007, na parte que se reporta ao feriado de Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal:

Escreveu-se, designadamente e este propósito, na sentença:

«No caso vertente, discute-se a interpretação da cláusula

27.^a do contrato coletivo de trabalho aplicável aos trabalhadores fabris ao serviço da indústria cerâmica, publicado no BTE, 1.^a série, n.º 37 de 08/10/2017 e no BTE, 1.^a série, n.º 32, de 29/08/2007.

A redação desta cláusula é a seguinte:

Cláusula 27.^a (Feriados)

1- São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro;

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

3- Além dos feriados acima enumerados, apenas podem ser observados a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade;

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador;

Os feriados são dias em que deve ser suspensa a laboração por parte das empresas, em ordem a permitir a celebração coletiva de eventos festivos de cariz nacional, religioso ou cultural.

Consequentemente os feriados não visam propriamente conceder repouso ao trabalhador, mas antes permitir-lhe participar nas festividades organizadas nesses dias, pelo que não podem ser considerados inseridos no seu direito ao repouso.

Representam antes uma obrigação do empregador face ao Estado de encerrar a sua empresa, de modo a permitir o respeito por estes eventos festivos.

Os artigos 208.º e 209.º do CT/2003 e 234.º e 235.º do CT/2009 enumeram os feriados obrigatórios e facultativos, sendo que o regime legal dos feriados é absolutamente injuntivo no sentido de que são nulas as disposições do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou do contrato de trabalho que estabeleçam feriados diferentes dos legalmente previstos (art.º 210.º do CT/2003 e 236.º, n.º 2 do CT/2009).

Entende o sindicato autor que a cláusula 27.^a do IRC em apreço estabelece a obrigatoriedade da concessão do gozo do feriado facultativo de terça-feira de carnaval e do feriado municipal da localidade, por assim ter sido acordado e negociado pelos outorgantes do CCT em apreço.

Afigura-se, no entanto, que não é este o sentido interpretativo da cláusula. Desde logo porque se as partes outorgan-

tes neste instrumento de regulamentação coletiva quisessem tornar obrigatória, para as empresas representadas pela ré, a dispensa dos dias de trabalho em causa, tê-lo-iam dito expressamente, consignando na cláusula 27ª, designadamente:

– no seu número 1, de forma taxativa, como feriados obrigatórios, a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade;

– ou no seu número 3, que além dos feriados obrigatórios anteriormente enumerados, serão também observados a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade; autos.

Porém, não o fizeram, o que gera a dúvida interpretativa em apreciação nos autos.

Ora, referindo o número 3 da cláusula que além dos feriados obrigatórios anteriormente enumerados, apenas podem ser observados a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade afigura-se que as partes outorgantes quiseram atribuir natureza facultativa aos feriados de terça-feira de carnaval e ao feriado municipal da localidade, por terem utilizado a expressão podem ser, a qual afasta o sentido interpretativo da imposição de um dever ou de uma obrigação.

A utilização do verbo poder no presente do indicativo - podem - introduz no preceito em análise a intenção de facultatividade, da necessidade de uma autorização ou permissão, o que contraria a definição de um dever ser ou de uma obrigação.

Esta interpretação mostra-se consonante com o espírito do legislador expresso na norma imperativa do art.º 235º, n.º 1 do CT/2009, que faz depender a observância a título de feriado, da terça-feira de carnaval e do feriado municipal da localidade, da sua previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho.

Donde resulta que, na ausência de um destes instrumentos (IRC ou contrato de trabalho), o trabalhador não possui o direito ao gozo do feriado nos referidos dias.

Assim sendo, a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade apenas serão dias de feriados para os trabalhadores das empresas representadas pela ré, desde que tal seja acordado entre empresa e trabalhadores, nisto consistindo a facultatividade destes feriados consagrada na cláusula em análise e nos art.ºs. 209º, n.º 1 do CT/2003 e 235º, n.º 1 do CT/2009.

Consequentemente a interpretação da cláusula 27ª do IRC aplicável aos trabalhadores fabris ao serviço da indústria cerâmica, publicado no BTE, 1ª série, n.º 37 de 08/10/2017 e no BTE, 1ª série, n.º 32 de 29/08/2007, mais conforme com a letra da lei, o seu espírito e as condições específicas do tempo em que foi elaborada e é aplicada, é a interpretação propugnada pela ré de que a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade só serão dias de não trabalho (feriado facultativo) caso a empresa e os seus trabalhadores assim acordem».

Subscrevemos este entendimento.

Como é pacificamente aceite, a convenção colectiva tem uma faceta negocial e uma faceta regulamentar.

A primeira respeita às regras que disciplinam as relações entre as partes signatárias da convenção, nomeadamente no que toca à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão; a segunda corresponde às normas que regulam os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores.

Sendo que a sentença faz uma exaustiva abordagem teórica do tema, segundo o entendimento maioritário sustentado na doutrina (Monteiro Fernandes, ob. cit., pág. 112, e Romano Martinez, Direito do Trabalho, 2.ª edição, pág. 212 a 214 e 1085, entre outros) e a jurisprudência firme e uniforme do Supremo Tribunal de Justiça (veja-se o Ac. de 28/09/2005, processo n.º 1165/05 da 4.ª secção, *Diário da República*, 1.ª série-A, n.º 216, de 10 de novembro de 2005, págs. 6484-6493), na interpretação das convenções colectivas deve aplicar-se o disposto nos artigos 236.º e seguintes do Código Civil, quanto à parte obrigacional, e o preceituado no artigo 9.º do Código Civil no respeitante à parte regulativa, uma vez que os seus comandos jurídicos são gerais e abstractos e produzem efeitos em relação a terceiros.

E, também como acertadamente se acentua na sentença, numa interpretação conforme a tal artigo 9.º do Código Civil, os trâmites da negociação coletiva podem ser tidos em conta enquanto argumento histórico, ou seja, nos termos em que são tidos em conta na interpretação da lei.

E não vemos que se possa interpretar a norma em questão diferentemente do que o fez a sentença: é que se as partes outorgantes expressamente tivessem querido englobar a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade como dispensa obrigatória de trabalho certamente seguiriam um de dois caminhos: ou os faziam constar do elenco dos feriados obrigatórios do número 1 dessa cláusula 27.ª ou, em alternativa, faziam constar do seu 3, que, além dos feriados obrigatórios anteriormente enumerados, seriam também observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade;

Mas não foi esse o caminho seguido pelas partes outorgantes: autonomizaram a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal no número 3, consagrando que, além dos feriados enumerados nos números antecedentes, apenas «podem» ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, assim pretendendo consagrar a natureza facultativa, por contraposição à sua obrigatoriedade, da observância, como feriado, dos dias em questão.

E o elemento literal (da interpretação) é claro no sentido de que se estabeleceu, como se diz na sentença, a necessidade de uma autorização ou permissão, o que contraria a definição de um dever ser ou de uma obrigação, afastando-se o sentido interpretativo da imposição de tal dever ou de tal obrigação.

Sabendo-se que, nos termos do artigo 9.º, número 2 do Código Civil, não pode ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

Aliás, o clausulado vem de encontro ao preceituado no número 1 do artigo 235.º do CT/2009 (e artigo 209.º, número 1, do CT/2003), onde expressamente se prevê a natureza facultativa («podem ser observados») do estabelecimento, como feriados, da Terça-Feira de Carnaval e do ferido municipal da localidade.

E pese embora a argumentação do recorrente relacionada com o elemento histórico e com a vontade das partes, nunca pode ser excluído aquele elemento literal. E porque este não pode ser afastado, também não colhe o apelo do recorrente às cláusulas do CCT descritas no corpo da alegação.

Por outro lado, não ocorre qualquer violação do número 5 do artigo 3.º do CT/2009 ou do número 3 do artigo 4.º do CT/2003, que, segundo a argumentação do recorrente, não permitem que por contrato individual de trabalho se criem feriados.

É que há que ter em conta o disposto nos artigos 235.º,

número 1, do CT/2009 e artigo 209.º, número 1, do CT/2003, nos termos dos quais a matéria relativa a feriados facultativos pode ser regulada por «*instrumentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho*». Ou seja, é a própria lei a expressamente a permitir a regulação por contrato de trabalho, não fazendo sentido, salvo o devido respeito, tal apelo feito ao disposto no artigo 3.º, número 5, do CT/2009 e 4.º, número 3, do CT/2003.

É de manter, pois, a sentença.

x

Decisão:

Nestes termos, acorda-se em julgar improcedente a apelação, confirmando-se a sentença recorrida.

Custas pelo Autor.

Coimbra, 20 de fevereiro de 2019.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR - Constituição

Estatutos aprovados em 2 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Identificação do sindicato

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias, abreviadamente designado por STIR, rege-se pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

O sindicato tem a sua sede em Lisboa, na Avenida Miguel Bombarda, 61 - R/c Dt.º, e exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Âmbito

O sindicato representa os trabalhadores da empresa Infraestruturas de Portugal, SA e suas participadas, qualquer que seja a natureza do seu vínculo contratual.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 4.º

Princípios

1- O sindicato orienta a sua ação pelos princípios da democracia, solidariedade e unidade sindical.

2- O sindicato defende os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores nos campos económico, social e cultural, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas e pela emancipação da classe trabalhadora.

3- O sindicato reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

4- O sindicato exerce a sua atividade com total independência relativamente às entidades empregadoras, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

5- Como afirmação concreta dos princípios enunciados, o sindicato é filiado na União dos Sindicatos Independentes (USI).

Artigo 5.º

Objetivos

O sindicato tem como objetivos principais:

1- Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos e individuais dos seus associados;

2- Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;

3- Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

4- Estudar todas as questões que interessem aos seus associados e procurar soluções para elas;

5- Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e nas promoções dos trabalhadores por ele representados, contrariando qualquer forma de discriminação, nomeadamente de raça, etnia, nacionalidade, religião, convicções políticas e ideológicas, idade, estado de saúde, género, identidade ou orientação sexual;

6- Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;

7- Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em caso de procedimento disciplinar ou ação judicial;

8- Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;

9- Defender a igualdade dos trabalhadores;

10- Promover e apoiar atividades que contribuam para uma sensibilização ambiental e social;

11- Cooperar com a comissão de trabalhadores, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;

12- Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar

indiferença ou desigualdade, quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades democráticas, quer perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer direitos dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Funções

Para a prossecução dos fins enunciados no artigo anterior, compete ao sindicato, entre outras funções:

1- Negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;

2- Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável;

3- Participar na elaboração da legislação do trabalho;

4- Prestar assistência sindical e jurídica aos seus associados sobre assuntos que respeitem a atividade profissional;

5- Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pela entidade patronal e em todos os casos de despedimento;

6- Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos na defesa dos trabalhadores;

7- Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito;

8- Assegurar aos associados informação da sua atividade, tomando para este fim as iniciativas que considerar necessárias;

9- Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 7.º

Inscrição

Podem inscrever-se no sindicato todos os trabalhadores referidos no artigo 3.º dos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Admissão

1- A admissão no sindicato faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direção, que o apreciará e decidirá no prazo de oito dias.

2- Da decisão fundamentada que denegar a inscrição pode o interessado interpor recurso, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação da deliberação que lhe for enviada.

3- Este recurso será apreciado pela assembleia geral, que decidirá, em última instância, num prazo de 30 dias.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos dirigentes do sindicato

nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns aos associados;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato nos termos dos respetivos estatutos, desde que tenha seis meses de sindicalização efetiva e com a respetiva quotização paga, após a inscrição ou reinscrição no sindicato;

f) Ser informado regularmente, da atividade desenvolvida pelo sindicato;

g) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por conveniente à atuação e às decisões dos diversos órgãos dirigentes do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considerem lesivos dos seus interesses;

j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas;

k) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida.

Artigo 10.º

Direito de tendência

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente da direção, subscrito no mínimo, por um terço dos associados do sindicato, devidamente identificados com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios fundamentais e o programa de ação.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio ao presidente da direção.

4- As tendências sindicais devem exercer a sua ação, com observância das regras democráticas, impedir a instrumentalização partidária do STIR e não praticar quaisquer ações que possam colocar em causa ou dividir o Movimento Sindical Independente.

Artigo 11.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deli-

berações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus objetivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores;

f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na atividade sindical;

g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do sindicato;

i) Pagar mensalmente as quotas, salvo nos casos em que deixarem de receber as respetivas retribuições;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência.

Artigo 12.º

Quota

1- A quota mensal a pagar pelos sócios será fixada por deliberação tomada pela direção.

2- A cobrança das quotas far-se-á através da entidade patronal e do sistema bancário.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio todos os que:

a) Deixarem de exercer a sua atividade profissional no âmbito previsto no artigo 3.º destes estatutos;

b) Deixarem de pagar as quotas durante o período de seis meses, se, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês, contado a partir de receção do aviso, contando-se a perda de qualidade de sócio desde a suspensão do pagamento de quotas;

c) Forem punidos com a pena de expulsão;

d) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção.

2- No caso da alínea b) do número anterior, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao sindicato à data da perda da qualidade de associado.

3- No caso de ter sido aplicada pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado.

CAPÍTULO IV

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Órgãos

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) A mesa da assembleia geral;
- d) O conselho fiscal.

Artigo 15.º

Órgãos sociais

1- São órgãos sociais do sindicato a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

2- Os órgãos sociais são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

3- O exercício dos órgãos sociais é não remunerado.

Artigo 16.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos órgãos sociais do sindicato é de três anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 17.º

Constituição

A assembleia geral do sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 18.º

Caráter

A assembleia geral pode ter o caráter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 19.º

Mesa da assembleia

1- A mesa da assembleia é constituída por um presidente, por um vice-presidente e por dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

2- A mesa da assembleia geral tem um elemento suplente.

Artigo 20.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 21.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia ge-

ral, a direção e o conselho fiscal;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos;

d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato, nos termos estatutários;

e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal;

f) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual apresentado pela direção;

g) Apreciar os atos dos órgãos sociais e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;

h) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 22.º

Reunião ordinária

1- A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente, até ao dia 31 de março, para discutir e votar as matérias constantes das alíneas e) e f) do artigo anterior.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, por afixação de convocatória e correio eletrónico dirigido a todos os associados, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.

3- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 23.º

Reunião extraordinária

1- A assembleia geral reúne-se em sessão extraordinária a pedido da direção, da mesa da assembleia geral, de 20 % dos sócios ou de 25 associados.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, por afixação de convocatória e correio eletrónico dirigido a todos os associados, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.

3- É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4- As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas b), c) e g) do artigo 21.º só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

5- A deliberação sobre as matérias a que se refere a alínea d) do artigo 21.º só será válida quando tomada por um mínimo de dois terços dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

Artigo 24.º

Funcionamento

1- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de sócios.

2- As assembleias gerais não funcionarão além das 24 ho-

ras, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da primeira hora da sessão.

3- Em caso algum as assembleias gerais se poderão prolongar além das 2 horas.

4- A mesa da assembleia geral deverá lavrar em livro próprio as atas das reuniões.

Artigo 25.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos e sempre que for convocada para o efeito, por anúncio publicado, com o mínimo de 40 dias de antecedência.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 26.º

Composição

1- A direção é composta por 3 membros efetivos, o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro, permanecendo em funções desde que a maioria dos seus membros não renuncie ou perca o mandato.

2- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

Artigo 27.º

Funcionamento

1- A direção do sindicato só pode reunir-se validamente com a presença de todos os seus membros e funciona de acordo com as disposições constantes nos presentes estatutos.

2- A direção do sindicato reúne-se uma vez por trimestre, podendo reunir extraordinariamente, ou de forma restrita, sempre que o presidente o considere necessário, e desde que convocada com 48 horas de antecedência.

3- Sempre que a direção do sindicato reúna de forma restrita os assuntos nela tratados devem ser levados à reunião mensal seguinte.

4- As deliberações da direção do sindicato são tomadas por maioria dos membros presentes tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 28.º

Competências da direção

1- São funções da direção:

- a) Gerir o sindicato e coordenar a atividade sindical;
- b) Requerer a convocação de assembleias gerais;
- c) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;

e) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do sindicato, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data de tomada de posse desta;

f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e os regulamentos internos;

g) Elaborar propostas e contrapropostas de convenções coletivas de trabalho a apresentar para negociação;

h) Negociar as propostas de convenções coletivas de trabalho ou instrumentos de idêntica natureza;

i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;

j) Decidir os pedidos de inscrição de sócios;

k) Aceitar os pedidos de demissão dos sócios;

l) Aprovar os regulamentos internos e eventuais alterações;

m) Promover a formação de comissões técnicas, de caráter permanente ou provisório, conforme a natureza dos assuntos a tratar, bem como de grupos de trabalho, a fim de colaborar na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas de medidas legislativas ou outras que o sindicato entenda apresentar às entidades competentes;

n) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

o) Contratar os empregados do sindicato, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

p) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.

2- Para que o sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direção, sendo uma a do presidente.

3- No caso de documentos referentes a numerário, uma das assinaturas será a do tesoureiro e, na falta deste, a do vice-presidente.

Artigo 29.º

Competências do presidente da direção

São competências do presidente:

a) Convocar e coordenar as reuniões da direção;

b) Representar o sindicato em todos os atos e organizações e designar quem, de entre os membros da direção, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

c) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do sindicato;

d) Despachar os pedidos normais de inscrição e de demissão dos sócios;

e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior conhecimento ou ratificação pela direção.

Artigo 30.º

Competências do tesoureiro

1- O tesoureiro, em conjunto com presidente, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do sindicato, de acordo com o orçamento anual.

2- Compete-lhe, especialmente, a apresentação da pro-

posta de contas e orçamento anuais à direção e ao conselho fiscal.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 31.º

Constituição

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal tem um elemento suplente.

Artigo 32.º

Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 33.º

Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direção nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;

c) Assistir às reuniões da direção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

2- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as atas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO V

Comissões técnicas

Artigo 34.º

Constituição e objetivos

1- Junto dos órgãos do sindicato podem funcionar comissões técnicas de caráter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho.

2- As comissões técnicas dependem do órgão sindical que as institui, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonar-las.

CAPÍTULO V

Regime eleitoral

Artigo 35.º

Capacidade eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Só poderão candidatar-se às eleições os sócios que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de seis meses.

Artigo 36.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas para os órgãos sociais são apresentadas perante o presidente da mesa da assembleia geral, em lista única.

2- A apresentação das listas de candidaturas deve ser feita até 30 dias consecutivos da data das eleições.

3- O presidente da mesa da assembleia geral, providenciará a comunicação das listas de candidatura aos associados, no prazo de 8 dias consecutivos após o término da data para a sua apresentação.

4- Cada candidatura para os órgãos sociais terá de ser subscrita, por pelo menos, 10 % ou 25 associados do STIR.

Artigo 37.º

Data das eleições

1- As eleições devem ter lugar nos dois meses que antecedem o termo do mandato em exercício.

2- O dia das eleições é o mesmo em todo o território nacional.

Artigo 38.º

Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

a) Convocar a assembleia eleitoral;

b) Organizar os cadernos eleitorais;

c) Deliberar sobre os horários de funcionamento, número das mesas de voto e sua localização tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participação no ato eleitoral.

2- Com a marcação da data das eleições, a mesa da assembleia geral designa uma comissão eleitoral. A comissão eleitoral será constituída pela mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas candidatas.

3- À comissão eleitoral compete:

a) Confirmar a organização dos cadernos eleitorais;

b) Apreciar as reclamações sobre os cadernos eleitorais;

- c) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - d) Garantir a comunicação, por meios idóneos, de informação sobre as candidaturas, designadamente através de meios eletrónicos, nos termos regulamentares;
 - e) Decidir as reclamações sobre o processo eleitoral;
 - f) Decidir os recursos sobre o processo eleitoral.
- 4- Após as deliberações finais sobre as reclamações e recursos interpostos, cessa o mandato da comissão.
- 5- À mesa de voto compete dirigir o processo eleitoral no seu âmbito e pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo quem preside voto de qualidade.

Artigo 39.º

Votação

- 1- A votação é efetuada de forma presencial, ou por correspondência.
- 2- O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo.

CAPÍTULO VI

Alteração dos estatutos

Artigo 40.º

Legitimidade

- 1- O presente estatuto só pode ser alterado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
- 2- A proposta de alteração carece de aprovação por um mínimo de dois terços dos votantes.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 41.º

Aplicação

- 1- O apoio jurídico é gratuito aos sócios nos seguintes pressupostos:
- a) A situações ocorridas após a sua entrada como sócio no sindicato;
 - b) Com o mínimo de 1 ano de quotas regularizadas ou a regularizar no momento.
- 2- Pese embora a gratuitidade do apoio jurídico, encontra-se salvaguardada a possibilidade de ser fixado um valor suplementar pela complexidade, dificuldade e urgência do assunto, grau de criatividade intelectual da sua prestação, resultado obtido, tempo despendido, ou responsabilidades assumidas.

Artigo 42.º

Fusão e dissolução

- 1- A extinção, fusão ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida pela assembleia geral desde que aprovada por

um mínimo de dois terços dos votantes.

- 2- No caso de dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo, em caso algum, o património ser distribuído pelos sócios.

Artigo 43.º

Resolução de dúvidas ou omissões

1- A resolução de dúvidas ou omissões ao presente estatuto é da competência da mesa da assembleia geral, em harmonia com quadro legal específico e respeito pelos princípios gerais de direito.

- 2- Nesta matéria as deliberações da mesa da assembleia geral são tomada por maioria absoluta, tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

Registado em 24 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 189 do livro n.º 2.

SINTEFS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado e Funções Sociais - Constituição

Estatutos aprovados em 15 de março de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1- O SINTEFS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado e Funções Sociais é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que, independentemente da natureza jurídica do respectivo vínculo, exerçam a sua actividade profissional no ou em serviços prestados ao Estado Português.

2- Para além dos demais trabalhadores, infra identificados, podem igualmente filiar-se no sindicato, os trabalhadores que desenvolvam funções materialmente administrativas nos órgãos do Estado e, nomeadamente, nos institutos públicos, nas associações públicas, nas empresas públicas ou concessionárias de serviços públicos do sector público administrativo, bem como, em geral, em quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam actividade de utilidade pública ou de solidariedade social e ainda daqueles que, qualquer que seja a sua relação contratual, se encontrem ao serviço de entidades gestoras de serviços, actividades e funções públicas que tenham sido ou venham a ser objecto de privatização.

3- O sindicato abrange ainda os trabalhadores que, independentemente da relação contratual existente, exerçam a sua actividade em instituições de economia social, assim

como os trabalhadores das empresas privadas que prestam trabalho ao serviço do Estado.

4- Abrange também os trabalhadores que independentemente da relação contratual existente, exerçam a sua actividade em organismos públicos, sejam eles da administração directa, indirecta, epe, fundações, parcerias público-privadas e centros protocolares.

5- Estão também abrangidos pelo âmbito deste sindicato os trabalhadores aposentados ou reformados.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O SINTEFS exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Duração e sede e delegações

1- O SINTEFS durará por tempo indeterminado e tem a sua sede em Coimbra.

2- Para a prossecução das suas necessidades organizativas, são criadas, desde já, as seguintes delegações regionais:

- a) Delegação do norte;
- b) Delegação do centro;
- c) Delegação do sul e ilhas.

3- Poderão ser criadas, onde tal se mostre necessário, para a prossecução dos seus fins, delegações distritais.

Artigo 4.º

Designação e símbolo

O sindicato, designa-se, abreviadamente, pela sigla SINTEFS e tem por símbolo o desenho de três mãos, de tamanhos diversos, sobrepostas, sendo a maior e a mais pequena, de cor vermelha e a do meio de cor verde, com a sigla SINTEFS escrita a vermelho por baixo, tendo, em redor, duas riscas a verde em formato oval e, entre estas, escrito o nome por extenso do Sindicato e usará bandeira e carimbo.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

Liberdade, democracia, independência sindical, unidade e solidariedade

1- O SINTEFS orienta e fundamenta a sua acção pelos princípios da liberdade, da democracia, da independência sindical, da unidade e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- O princípio da liberdade sindical, definido constitucionalmente, é reconhecido e defendido, garantindo-se a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente do género, raça, nacionalidade, orientação sexual, opções políticas ou religiosas.

3- O SINTEFS reconhece e defende a democracia sindical, garante a unidade dos trabalhadores e o funcionamento dos

órgãos, estrutura e vida do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4- A democracia sindical expressa-se, designadamente, no direito de participar a todos os níveis da actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

5- O SINTEFS exerce a sua actividade com total independência relativamente ao Estado, patronato, partidos políticos e organizações religiosas.

6- O exercício de cargos nos seus corpos gerentes é incompatível com os cargos directivos de qualquer uma das entidades referidas.

7- O SINTEFS reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações sindicais como condição e garantia dos seus legítimos direitos, interesses, liberdades e aspirações colectivas e individuais.

8- O SINTEFS defende a solidariedade entre todos os trabalhadores, podendo celebrar acordos de cooperação ou de adesão com outras organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1- O SINTEFS, pela sua própria natureza unitária, admite o direito de tendência, traduzido no reconhecimento dos trabalhadores filiados poderem organizar-se em tendências no seu seio, manifestando assim o direito de aí representarem as minorias, com referência a diversas correntes de opinião.

2- São consideradas como exercício do direito de tendência por parte dos trabalhadores:

- a) A manifestação de forma livre da sua opinião sobre todas as matérias, propostas e projectos que sejam apresentados para discussão e votação, por terceiros ou por iniciativa própria;
- b) A intervenção nos debates de ideias e dos princípios orientadores da actividade sindical;
- c) A apresentação de listas que sejam candidatas aos órgãos do SINTEFS, tendo o direito de identificarem a sua candidatura com referência expressa à sua tendência.

3- O direito de participação das correntes de opinião não pode prevalecer sobre o direito de participação individual nem sobre a prossecução dos fins do sindicato.

4- O exercício do direito de tendência mantém a obrigação do estrito cumprimento por parte dos associados e das tendências quer dos deveres consagrados nos estatutos quer nos regulamentos vigentes.

5- Os associados que integram qualquer tendência devidamente reconhecida exercem o direito de voto de forma totalmente livre, sem qualquer constrangimento ou condicionamento resultantes de eventual disciplina que seja imposta pela respectiva tendência.

Artigo 7.º

Movimento sindical e associativo

1- O SINTEFS poderá aderir a outras organizações de ní-

vel superior, nacional ou internacionais que abrangem o seu âmbito, mediante decisão da assembleia geral.

2- O sindicato, tendo por fim a prossecução dos seus objectivos e pleno exercício das suas competências, poderá aderir a organizações e associações que desenvolvam actividades cívicas, culturais, desportivas e recreativas que visem promover e defender os interesses dos trabalhadores e cidadãos em geral.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 8.º

Fins

O SINTEFS tem por fim, em especial:

a) Defender, promover e alargar por todos os meios ao seu alcance os direitos e interesses colectivos e individuais dos seus associados;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e demais reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

c) Analisar e estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

d) Promover e alicerçar a solidariedade e a consciência sindical e de classe dos trabalhadores em geral e dos seus associados em particular;

e) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação dos trabalhadores e pela construção de uma sociedade mais justa;

f) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença, quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades democráticas, quer perante as ameaças a essas liberdades ou a qualquer dos direitos dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Competência

Ao SINTEFS compete, nomeadamente:

a) Negociar e celebrar com o Governo e órgãos da administração directa e indirecta do Estado e da administração autónoma, bem como com instituições da economia social e privada e suas estruturas representativas, com trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato, acordos tendentes à melhoria das condições de vida, de trabalho, retributivas, socioprofissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos interesses dos trabalhadores;

b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais, sempre que o julgue conveniente;

c) Participar na elaboração da legislação de trabalho e instrumentos de negociação colectiva que digam respeito aos trabalhadores representados pelo sindicato, bem como estu-

dar todas as questões que interessam aos seus associados;

d) Fiscalizar e reclamar o cumprimento da aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;

e) Intervir, em sua defesa, nos processos disciplinares instaurados aos seus associados assim como em todos os casos de despedimento em que estejam envolvidos;

f) Prestar assistência sindical jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

g) Intervir e participar na democratização e transformação do Estado, no sentido de o colocar ao serviço do povo e do País;

h) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de Segurança Social e outras organizações que visem os interesses das classes trabalhadoras;

i) Exercer o direito de negociação e contratação colectiva e defesa processual, colectiva ou individualmente, dos seus sócios nos termos da lei;

j) Declarar a greve.

CAPÍTULO IV

Dos associados, quotização e regime disciplinar

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 10.º

Filiação

1- Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e exerçam a sua actividade nas áreas indicadas no artigo 2.º, ambos dos presentes estatutos, bem como os que estejam na situação de aposentados ou reformados.

2- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção, cabendo recurso da sua decisão para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a respectiva interposição.

a) A direcção poderá ouvir o interessado para quaisquer esclarecimentos relativos a mencionada aceitação ou recusa de filiação.

3- O acto de recusa da filiação será obrigatoriamente fundamentado.

4- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

Artigo 11.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

a) Participarem activamente na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

b) Receberem juntamente com o cartão de associado uma cópia dos estatutos do sindicato enviada por correio electrónico;

c) Elegerem e serem eleitos para delegado sindical e para qualquer órgão do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos, participando igualmente em qualquer votação destinada à respectiva destituição;

d) Participarem em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;

e) Beneficiarem da acção desenvolvida pelo sindicato na defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

f) Beneficiarem de todos os serviços jurídicos directa ou indirectamente prestados pelo sindicato;

g) Serem informados sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo sindicato;

h) Requererem a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

i) Formularem livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitarem as decisões democraticamente tomadas;

j) Exercerem o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo 6.º dos estatutos;

k) Usufruírem de todos os benefícios e prestações dos serviços;

l) Cessarem a sua filiação no sindicato, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à direcção, com a antecedência mínima de 30 dias;

m) Os sócios podem beneficiar, ainda, através do pagamento de quotização suplementar específica, de serviços especiais de carácter formativo, cultural, desportivo, recreativo, lazer, jurídico ou socioeconómico, criados pelo sindicato ou prestados por entidades terceiras, nos termos dos respectivos convénios ou regulamentos.

Artigo 12.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos associados:

a) Cumprirem e fazerem cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

b) Participarem nas actividades do sindicato e manterem-se informados das mesmas;

c) Apoiarem activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;

d) Divulgarem os princípios fundamentais e objectivos do sindicato com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agirem solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;

f) Fortalecerem a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação de maior número de trabalhadores na actividade sindical;

g) Pagarem mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;

h) Comunicarem ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho, a aposentação, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a suspensão do exercício por motivos disciplinares, a situação de desemprego e ainda, quando deixarem de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

Artigo 13.º

Das condições de admissão

1- A aceitação ou recusa de admissão carece de parecer prévio do delegado sindical do respectivo local de trabalho ou do responsável da delegação regional.

2- Nos locais onde não existe delegado sindical em funcionamento, o pedido de admissão poderá ser apresentado directamente junto do sindicato ou das delegações regionais.

3- Em caso de recusa de admissão, esta deverá ser comunicada por escrito ao interessado, que, nos dez dias imediatamente seguintes, poderá recorrer para a MAG, que obrigatoriamente, deverá incluir o assunto na ordem de trabalhos da primeira reunião que se seguir ao momento da interposição.

Artigo 14.º

Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados todos os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer no âmbito do sindicato, excepto quando deslocados temporariamente;

b) Se desfiliarem voluntariamente;

c) Hajam sido punidos com pena de expulsão;

d) Deixarem de pagar as quotas durante o período de três meses, seguidos ou interpolados, sempre que, depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efectuarem o pagamento do devido no prazo de 30 dias de calendário a contar da data da recepção do aviso para esse efeito.

Artigo 15.º

Suspensão temporária dos direitos estatutários

1- Serão suspensos dos seus direitos estatutários todos os associados que forem abrangidos por um dos seguintes casos:

a) Punição com pena de suspensão aplicada pelo sindicato;

b) Não pagamento das quotas durante três meses consecutivos ou interpolados;

c) Sempre que os associados iniciem o exercício de cargos de chefia por escolha ou nomeação ministerial, independentemente da forma ou do regime, não poderão ser eleitos delegados sindicais ou membros dos órgãos dirigentes do SINTEFS, devendo, obrigatoriamente, pedir escusa do cargo que exerçam quando se verificar que já se encontravam no exercício de funções no seu âmbito;

d) A partir do momento em que os associados deixem de

pagar a quota suplementar específica, perdem o direito aos serviços e benefícios que a mesma confere.

Artigo 16.º

Readmissão

1- Salvo nos casos em que ocorreu a sua expulsão, após o integral cumprimento da sanção disciplinar que lhe foi aplicada, qualquer associado pode ser readmitido desde que, para além do exigido no número seguinte, efectue o pagamento de quotas correspondentes a três meses, ou a doze meses na eventualidade de requerer o apoio dos serviços jurídicos.

2- Após parecer concordante do delegado sindical do local de trabalho do proponente, o pedido de readmissão será apreciado pela direcção que deverá formular um parecer final o qual será finalmente submetido a votação em sede da direcção, necessitando da obtenção de, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos para que a readmissão requerida seja concedida.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 17.º

Quotização

1- O valor da quota mensal a pagar por cada associado é de 0,90 % sobre a sua remuneração ilíquida mensal.

2- O valor da quota mensal a pagar por cada associado aposentado ou reformado é de 0,50 % sobre o valor da sua pensão ilíquida mensal.

3- Podem ser estabelecidas quotizações suplementares específicas que conferirão aos sócios interessados o direito a serviços e benefícios especiais, cujo montante nunca poderá exceder o custo real do benefício ou serviço prestado.

4- A cobrança das quotas será feita de acordo com a declaração expressa dos respectivos sócios, por desconto realizado na fonte pelos serviços ou organismos de que dependam, que procederão à sua remessa para o sindicato.

5- Excepcionalmente, e por vontade do sócio expressa nesse sentido, poderá o pagamento ser feito por outras formas que se entendam convenientes.

Artigo 18.º

Isenção do pagamento de quota

1- Estão isentos do pagamento de quota, os associados que apresentem uma declaração com fundamentos para tal isenção, tais como:

- a) Os sócios que tenham os vencimentos suspensos;
- b) Os sócios que tendo exercido uma actividade profissional, se encontrem na situação de desemprego sem remuneração ou subsídio.

2- A quotização suplementar específica não pode ser objecto de isenção ou redução.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 19.º

Regime disciplinar

1- Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 12.º;
- b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato e dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis, para efeitos do artigo anterior, serão as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 a 180 dias;
- d) Expulsão.

Artigo 21.º

Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada aos sócios sem que a estes sejam dadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar.

Artigo 22.º

Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual tem competência para instaurar ou mandar instaurar o competente procedimento disciplinar contra os associados, nomeando, para o efeito, um instrutor, de preferência com formação jurídica.

2- A instrução do processo disciplinar far-se-á no prazo de 30 dias, prorrogável a solicitação fundamentada do instrutor, que concluirá pelo arquivamento do processo ou pela existência de infracção disciplinar, caso em que será elaborada nota de culpa.

3- A nota de culpa é obrigatoriamente feita por escrito e em duplicado, sendo esta entregue por correio registado ou electrónico ao sócio.

4- O arguido apresentará, querendo, a sua defesa, por escrito, no prazo concedido pelo instrutor para o efeito, entre 5 e 20 dias a contar da notificação da nota de culpa, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

5- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar do fim da realização de todas as diligências

probatórias requeridas pelo arguido ou, não tendo requerido nenhuma, no prazo de 30 dias a contar da apresentação da sua defesa, podendo esse prazo ser prorrogado a solicitação do instrutor quando o considere necessário.

6- Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o sócio seja notificado, da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada com aviso de recepção.

7- A direcção poderá delegar na comissão executiva a competência que lhe está cometida no âmbito do poder disciplinar, sempre que assim, de forma expressa, o decidir em reunião realizada, incluindo tal proposta de deliberação na ordem de trabalhos.

Artigo 23.º

Competência para aplicação de sanções disciplinares

1- É da competência da direcção a aplicação das sanções aos associados.

2- Da decisão da direcção cabe recurso, a interpor no prazo de 10 dias, após a notificação, para a assembleia geral que decidirá em última instância, a qual, obrigatoriamente, deverá incluir o assunto na ordem de trabalhos da primeira reunião que for agendada, seja esta ordinária ou extraordinária.

3- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

CAPÍTULO V

Órgãos do SINTEFS

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 24.º

Órgãos

1- Os órgãos do sindicato são:

- a) Assembleia geral (AG);
- b) Mesa da assembleia geral (MAG);
- c) Direcção (DIR);
- d) Conselho fiscal (CF).

2- São órgãos de estrutura descentralizada do sindicato:

- a) Direcção regional (DR).

Artigo 25.º

Eleição dos corpos gerentes

1- Os membros dos órgãos, MAG, CF, DIR, são eleitos em lista conjunta.

2- Os órgãos da estrutura descentralizada são eleitos separadamente.

3- Os órgãos a que se refere o número 1 e 2 anteriores são eleitos na mesma data por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, se encontrem no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

4- A competência para a convocação das eleições referidas no número anterior está atribuída à mesa de assembleia geral, nos termos definidos no regulamento eleitoral anexo.

Artigo 26.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato de todos os membros eleitos para os diversos órgãos é de quatro anos, podendo aqueles ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- Cada dirigente só pode exercer o cargo de presidente, no máximo, em dois mandatos seguidos.

Artigo 27.º

Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros dos órgãos representativos que, por motivo do desempenho das suas funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho, têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes, de acordo com a lei, sempre que tal se justifique, e mediante aprovação da direcção.

3- O SINTEFS assegurará também aos membros dos seus órgãos representativos a reposição das despesas que resultem, directa e exclusivamente, da sua actividade sindical, fora do seu local de trabalho, o mesmo sucedendo com os delegados sindicais, em termos a definir pela direcção.

4- A direcção deve elaborar um regulamento para o processamento e pagamento dos reembolsos indicados nos números 2 e 3 deste artigo o qual terá que ser aprovado por mais de 2/3 de votos dos membros da direcção.

Artigo 28.º

Destituição e abandono de funções

1- Os membros eleitos podem ser destituídos pelo próprio órgão que os elegeu mediante proposta, em reunião expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2- Após a destituição de, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos, convocar-se-á, no prazo de 15 dias, uma reunião da direcção que nomeará uma comissão administrativa que substituirá o órgão ou órgãos destituídos até à tomada de posse dos novos membros eleitos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem de 50 %, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão, após avaliação da direcção.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3 do presente artigo realizar-se-ão, no prazo máximo de 90 dias, eleições extraordinárias para o órgão cujos membros tenham sido destituídos, salvo se essa destituição se verificar no último ano de mandato, caso em que a comissão administrativa eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- Os órgãos eleitos, nos termos do número anterior, completarão o mandato dos órgãos substituídos.

6- Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito para determinado órgão não comparecer para desem-

penhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação para a tomada de posse ou faltar injustificadamente a cinco reuniões do órgão a que pertence.

7- A declaração de abandono de funções é, conforme os casos, da competência da mesa da assembleia geral e será tomada logo na 1.ª reunião que seja realizada e a pedido dos restantes membros do órgão ou órgãos em que se tenha verificado o abandono.

8- O disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

Artigo 29.º

Convocação e funcionamento

A convocação de cada um dos órgãos do SINTEFS é da competência do respectivo presidente, ou, no caso das direcções regionais, do respectivo coordenador, sendo o seu funcionamento regulado pelo disposto nos artigos 31.º e seguintes e nos regulamentos respectivos anexos aos presentes estatutos e que deles fazem parte integrante.

Artigo 30.º

Quórum e deliberações

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 quanto à assembleia geral, os órgãos do SINTEFS, só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações dos órgãos do SINTEFS são tomadas por maioria dos votos validamente expressos.

3- Tratando-se de deliberações da assembleia geral, se não se encontrar presente, em primeira convocatória, a maioria dos associados, pode o órgão funcionar numa segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer que seja o número de associados presentes, desde que tal situação conste da convocatória.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 31.º

Composição da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SINTEFS e é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

Artigo 32.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e as direcções regionais;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- d) Apreciar, em última instância, os recursos para ela in-

terpostos, designadamente, em matéria de competência disciplinar;

e) Apreciar e votar o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte até ao dia 15 de dezembro a apresentar pela direcção, acompanhado do respectivo parecer do conselho fiscal;

f) Apreciar e votar o relatório e contas do ano anterior até 30 março, a apresentar pela direcção, acompanhado do respectivo parecer do conselho fiscal;

g) Deliberar sobre a dissolução do SINTEFS e forma de liquidação do seu património não podendo, em caso algum, ser distribuídos pelos associados os bens do sindicato.

Artigo 33.º

Reuniões

1- As sessões da assembleia geral serão ordinárias ou extraordinárias.

2- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anualmente:

a) Para aprovação do relatório e contas do ano anterior e

b) Para aprovação do orçamento e plano de actividades do ano seguinte.

3- Quadrienalmente, para proceder à eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal e da direcção regional.

4- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral justificadamente o entender necessário;

b) A solicitação do presidente da direcção, o qual, havendo deliberação da direcção nesse sentido, terá de solicitar a realização da reunião da assembleia geral no prazo de três dias;

c) A requerimento de, pelo menos, 5 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários;

d) A requerimento de 1/3 da totalidade dos membros que integram as direcções regionais que estejam constituídas no sindicato não podendo aquele total ser representativo de uma única direcção regional.

5- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser fundamentados e dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta da ordem de trabalhos.

6- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 4, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo de 45 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo urgente justificado, em que o prazo máximo será de 30 dias.

Artigo 34.º

Funcionamento

A assembleia geral funcionará de acordo com o seu regulamento, anexo aos presentes estatutos e que dele faz parte integrante.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 35.º

Constituição (MAG)

1- A mesa da assembleia geral é constituída por cinco membros, dos quais um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2- O presidente da mesa da assembleia geral é o primeiro elemento designado para este órgão á lista concorrente.

3- A mesa da assembleia geral é eleita em lista conjunta com a direcção e o conselho fiscal.

4- O presidente deste órgão não deverá ser da mesma área geográfica a que pertencem os presidentes da DIR e CF.

Artigo 36.º

Competência

1- Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral conforme regulamento;
- b) Dirigir as reuniões da assembleia geral;
- c) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos do SINTEFS;
- d) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Exercer as atribuições que lhe forem cometidas pelos regulamentos da assembleia geral e eleitoral;
- f) Elaborar as actas de todas as reuniões a que preside em livro de actas;
- g) Proclamar os resultados das assembleias e informar os associados das deliberações do órgão a que preside.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 37.º

Constituição (DIR)

1- A direcção é constituída de acordo com o número de associados até ao limite de 75 elementos efectivos e 30 suplentes, eleitos por voto directo e secreto de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários, devendo integrar associados das diversas delegações regionais, na proporção de 1/3 para cada região.

2- Os membros suplentes suprem, prioritariamente, as faltas dos membros efectivos das respectivas regiões.

3- Na apresentação das candidaturas devem obrigatoriamente ser identificados os candidatos para o desempenho dos cargos de:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Tesoureiro;
- d) Coordenadores regionais;
- e) Secretários (em número de três).

Artigo 38.º

Da instalação da direcção

1- A direcção deverá, na sua primeira reunião:

a) Eleger, de entre si, por voto directo e secreto, os restantes dois elementos para a comissão executiva;

b) Definir as funções de cada um dos seus membros, sendo que as funções a desempenhar em cada área sectorial serão prioritariamente atribuídas aos dirigentes eleitos de cada área, só excepcionalmente sendo autorizada a acumulação de diferentes áreas por dirigentes que às mesmas não pertençam.

Artigo 39.º

Competência

1- Compete à direcção dirigir e coordenar a actividade do SINTEFS, de acordo com os estatutos.

2- Compete, em especial, à direcção:

- a) Escolher 2 membros para a comissão executiva;
- b) Deliberar a solicitação da convocação da assembleia geral nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 33.º;
- c) Aprovar as normas sindicais e financeiras;
- d) Representar o SINTEFS em juízo e fora dele;
- e) Contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Declarar a greve;
- g) Dinamizar e acompanhar a aplicação das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes, cumprindo e fazendo cumprir os estatutos e as deliberações daqueles órgãos tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- h) Apreciar e deliberar sobre os recursos para ela interpostos;
- i) Deliberar e votar sobre os pedidos de readmissão nos termos do artigo 16.º, número 2;
- j) Deliberar sobre a filiação, integração e fusão em organizações sindicais nacionais e internacionais, bem como as regras da sua participação sob proposta da comissão executiva;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela comissão executiva, pelo conselho fiscal ou por qualquer das delegações regionais;

l) Tomar de arrendamento ou subarrendar qualquer imóvel, no seu todo ou em parte, ou fracção autónoma de prédio em regime de propriedade horizontal, destinado ao exercício da actividade do SINTEFS ou, inclusive, das suas delegações regionais, assinando o respectivo contrato ou celebrando a respectiva escritura de arrendamento ou de subarrendamento, na qualidade de inquilino.

Artigo 40.º

Reuniões

1- A direcção reunirá de quatro em quatro meses nos termos do regulamento do seu funcionamento e extraordinariamente, sempre que para tal seja convocada.

2- Nas reuniões da direcção podem participar, sempre que o queiram ou seja necessário, os membros da mesa da assembleia geral e os membros do conselho fiscal, podendo intervir mas sem direito a voto.

Artigo 41.º

Quem obriga o SINTEFS

O SINTEFS obriga-se pela assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente um deles o presidente, ou o vice-presidente, ou o tesoureiro.

Artigo 42.º

Constituição da comissão executiva

A comissão executiva da direcção é constituída por 11 elementos eleitos de entre os membros da direcção, integrando obrigatoriamente o presidente e o vice-presidente, os coordenadores regionais, o tesoureiro, os três membros do secretariado e dois membros escolhidos pela direcção.

Artigo 43.º

Instalação da comissão executiva

1- A comissão executiva deverá, na sua primeira reunião:

- Definir as funções de cada um dos seus membros;
- Aprovar o regulamento do seu funcionamento e definir o âmbito e as funções da comissão executiva;
- As reuniões da comissão executiva são mensais, devendo, lavrar-se acta de cada reunião em livro de actas, sendo estas, enviadas aos membros da direcção, podendo ser utilizado o correio electrónico.

Artigo 44.º

Competências da comissão executiva

1- A comissão executiva exerce as competências que por delegação lhe forem conferidas pela direcção como:

- Elaborar e apresentar anualmente à direcção, depois de colhido o parecer do conselho fiscal, para aprovação e submissão à assembleia geral, os seguintes relatórios;
- O plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;
- O relatório de actividades e as contas do ano findo;
- Admitir, suspender preventivamente e fazer cessar os contratos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade profissional na sede e nas delegações regionais, ouvidos os respectivos órgãos, de acordo com as disposições legais e regulamentares aplicáveis;
- Exercer o poder disciplinar nos termos dos presentes estatutos;
- Deliberar sobre os pedidos de filiação para apresentar à direcção;
- Promover, com vista ao desenvolvimento da sua actividade, a criação de comissões específicas e/ou grupos de trabalho, bem como coordenar a respectiva actividade, após parecer favorável da direcção;
- Assegurar o regular funcionamento do sindicato, sindical e financeiramente, até um valor aprovado pela direcção;
- Promover a publicação regular do boletim do SINTEFS;
- Gerir os tempos sindicais dos dirigentes, salvaguardando a sua gestão racionalizada e a melhor utilização pelo sindicato, no sentido do incremento da capacidade de intervenção de todos os dirigentes.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 45.º

Constituição e instalação (CF)

- O conselho fiscal é constituído por cinco membros.
- O conselho fiscal deverá, na sua primeira reunião, designar de entre os seus membros, um presidente, vice-presidente, um secretário e dois vogais.
- O presidente deste órgão não deverá ser da mesma área geográfica a que pertencem os presidentes da DIR e da MAG.

Artigo 46.º

Competência

- Compete ao conselho fiscal:
 - Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e dos regulamentos;
 - Emitir parecer sobre o plano de actividades e orçamento, o relatório de actividades e contas, apresentados anualmente pela comissão executiva, para aprovação da direcção e apresentar o parecer à assembleia geral para aprovação;
 - Examinar a contabilidade do SINTEFS;
 - Apresentar à direcção e à comissão executiva as propostas que entender de interesse para a vida do SINTEFS.

Artigo 47.º

Reuniões

- O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente duas vezes por ano, para os efeitos previstos na alínea *b)* do artigo anterior e todas as necessárias ao cabal desempenho das suas funções, conforme o estabelecido no regulamento do seu funcionamento, que aprovará na primeira reunião.
- A convocação das reuniões do conselho fiscal incumbe ao seu presidente ou, na ausência deste, ao vice-presidente, e deverá ser feita com antecedência mínima de oito dias, por carta registada ou correio electrónico.

SECÇÃO VI

Direcção regional

Artigo 48.º

Constituição e instalação

- As direcções regionais são constituídas de acordo com o número de associados da respectiva região até ao limite de 25 membros efectivos e 10 membros suplentes.
- A direcção regional deverá, na sua primeira reunião:
 - Aprovar o regulamento do seu funcionamento.
 - Definir as funções de cada membro.

Artigo 49.º

Competência

- Compete à direcção regional:
 - Executar e fazer executar as disposições dos presentes

estatutos e as deliberações dos órgãos do sindicato;

b) Dar a conhecer à direcção do sindicato os problemas da respectiva região;

c) Desenvolver as actividades do SINTEFS na região, em conformidade com as decisões e orientações da comissão executiva e da direcção do sindicato, sob a orientação do coordenador regional;

d) Assegurar, desempenhando ou coordenando, as tarefas administrativas que se afigurem necessárias ao bom funcionamento da respectiva delegação, sem contudo possuir autonomia financeira ou administrativa.

2- Apresentar ao coordenador regional as propostas de admissão, readmissão e suspensão dos associados do SINTEFS na região.

3- Apresentar à direcção todas e quaisquer propostas que melhorem a organização do SINTEFS na região.

4- A direcção regional reúne de 2 em 2 meses, tendo obrigatoriamente que ser lavrada a acta da respectiva reunião no correspondente livro de actas, sendo as conclusões enviadas a direcção.

CAPÍTULO VI

Eleições

Artigo 50.º

Regulamento eleitoral

As eleições para os órgãos nacionais deverão realizar-se de harmonia com o regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

A comissão eleitoral será constituída por três representantes da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

CAPÍTULO VII

Organização do SINTEFS

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 52.º

Estrutura

A estrutura do SINTEFS, a sua organização e actividade, assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se a partir da organização sindical de base.

SECÇÃO II

Delegações regionais

Artigo 53.º

Noção de organização regional

1- A organização regional do SINTEFS coincidirá, no território nacional, com as áreas dos actuais NUT II ou de outras circunscrições administrativas que as venham eventualmente substituir;

2- As actuais NUT II abrangem as seguintes zonas geográficas que constam do Decreto-Lei n.º 46/89, de 15 de fevereiro no seu artigo 1.º e o anexo I:

- a) Norte;
- b) Centro;
- c) Lisboa e Vale do Tejo;
- d) Alentejo;
- e) Algarve;
- f) Açores;
- g) Madeira.

SECÇÃO III

Organização do local de trabalho

Artigo 54.º

Secção sindical

1- A organização do SINTEFS no local de trabalho assenta na secção sindical.

2- A secção sindical é constituída pelos associados que exerçam a sua actividade profissional num mesmo local de trabalho, caso o seu número o justifique, ou em vários locais de trabalho.

3- A iniciativa da constituição da secção sindical incumbe aos trabalhadores interessados com o aval dos coordenadores regionais.

Artigo 55.º

Reunião geral de associados (RGA)

1- A RGA é constituída por todos os associados da secção sindical.

2- Compete à RGA pronunciar-se sobre todas as questões de interesse dos associados que lhes sejam presentes por qualquer dos órgãos do SINTEFS.

3- A mesa é constituída pelo delegado sindical, pela comissão sindical, ou por um membro da direcção regional.

Artigo 56.º

Comissão sindical

1- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais do serviço, sector ou local de trabalho ou empresa.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, esta poderá eleger de entre os seus membros um secretário.

3- Incumbe à comissão sindical a coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do SINTEFS.

Artigo 57.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais do SINTEFS, eleitos pelos trabalhadores, em escrutínio directo e secreto, actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do sindicato no serviço, setor ou locais de trabalho, e participam nos órgãos do SINTEFS nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade nos diversos locais de trabalho ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3- O número de delegados sindicais será, caso a caso, definido de acordo com a legislação aplicável correspondente.

4- São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o SINTEFS dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o SINTEFS;

c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SINTEFS cheguem a todos os trabalhadores;

d) Comunicar aos órgãos do SINTEFS todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

e) Dar conhecimento ao coordenador regional dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;

f) Cooperar com o delegado regional e a comissão executiva no estudo, negociação ou revisão das regulamentações de trabalho;

g) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

h) Incentivar os trabalhadores não filiados no SINTEFS a proceder à sua inscrição;

i) Promover a criação da secção sindical onde não exista e a constituição das comissões sindicais;

j) Colaborar estreitamente com o coordenador regional e com a comissão executiva, assegurando a execução das suas deliberações;

k) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pelo coordenador regional e pela comissão executiva;

l) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao SINTEFS da quotização sindical;

m) Contribuir para a formação profissional e sindical, e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;

n) Cooperar com as demais organizações de trabalhadores existentes no local de trabalho no exercício da sua actividade;

o) Comunicar imediatamente ao coordenador regional e à comissão executiva com conhecimento à direcção eventuais mudanças de local de trabalho, de entidade empregadora ou de residência.

5- A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa do delegado sindical em fim de mandato ou do coordenador regional, cabendo a este assegurar a regularidade do processo eleitoral.

6- A designação dos delegados sindicais é precedida de eleições feitas nos locais de trabalho, por voto secreto e directo e incide sobre os associados mais votados.

7- A destituição dos delegados sindicais é efectuada sob proposta da secção respectiva e de acordo com a vontade maioritária dos associados que os elegeram, a qual é expressa por voto directo e secreto.

8- O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 58.º

Comissão inter-sindical

Sempre que as características do local de trabalho, serviço ou sector o justificarem, pode ser constituída uma comissão inter-sindical.

Artigo 59.º

Receitas

1- Constituem receitas do SINTEFS:

a) As quotas dos associados;

b) As receitas suplementares e extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

2- Todas as receitas darão entrada através de recibos devidamente numerados e rubricados pelo responsável do caixa e assinados pelo responsável dos serviços de contabilidade e tesoureiro, sendo em seguida efectuado o respectivo registo contabilístico.

Artigo 60.º

Distribuição de receitas

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato.

2- Da totalidade das verbas recebidas 10 % destinam-se ao fundo de reserva.

3- A distribuição das verbas correspondentes ao fundo de apoio à actividade sindical obedecerá a critérios a fixar pela direcção, sob proposta da comissão executiva, mediante verificação de necessidades a partir da apresentação dos balancetes e relatórios de actividades sindicais mensais dos coordenadores regionais.

4- A aplicação das verbas correspondentes ao fundo de reserva obedecerá a critérios a aprovar pela direcção, sob proposta da comissão executiva.

5- As quotizações suplementares específicas serão afectadas às despesas específicas a que se destinam, sem prejuízo de o suporte das mesmas despesas ser complementado com verbas provenientes das receitas gerais do sindicato.

Artigo 61.º

Saldos de exercício

1- Os saldos dos exercícios transitarão para os anos subse-

quentes, salvo decisão contrária da direcção.

2- A direcção poderá, com carácter de excepção e sob proposta da comissão executiva, autorizar outra aplicação para o referido no número 1.

Artigo 62.º

Orçamento, relatórios e contas

1- A direcção deverá submeter à apreciação e votação da assembleia geral:

a) Na primeira quinzenada mês de dezembro de cada ano, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

b) Até ao dia 31 do mês de março de cada ano, o relatório de actividades e as contas referentes ao ano anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

2- O plano de actividades e o orçamento, o relatório de actividades e as contas com os respectivos pareceres do conselho fiscal, serão enviados à mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da realização da mesma.

Artigo 63.º

Elaboração

1- A fim de permitir a aprovação do relatório de actividades, das contas e do orçamento, a comissão executiva deverá enviar à direcção e ao conselho fiscal, os balancetes analíticos até 10 dias antes da reunião de direcção para a sua aprovação, o relatório e as contas, bem como o orçamento e o plano relativos à sua actividade.

2- As alterações que impliquem aumento dos montantes de cada sector carecem de aprovação da direcção, sob propostas, da comissão executiva, com parecer do conselho fiscal.

3- A mudança, no decorrer do ano, de órgão executivo por termo do mandato, destituição, renúncia ou abandono, dá sempre lugar à apresentação de contas separadas.

4- No caso do número anterior, essas contas e correspondentes relatórios serão entregues ao conselho fiscal nos 60 dias seguintes à cessação de funções do órgão substituído.

Artigo 64.º

Períodos de gestão

1- Os períodos de gestão financeira dos órgãos do SINTEFS correspondem a anos civis.

2- Os encargos de uma gerência podem ser pagos pelo orçamento dessa mesma gerência até 15 de janeiro do ano seguinte.

3- No início de cada período de gestão financeira, a direcção poderá socorrer-se do fundo de reserva para fazer face a encargos inadiáveis até que lhe seja consignada a verba estatutária, devendo o montante ser repostado no fundo assim que lhe for consignada a verba, dentro do mesmo exercício económico.

Artigo 65.º

Princípios de gestão

1- A contabilidade do sindicato deve ser uniforme e seguir

um modelo que simultaneamente seja o mais completo e simples, dentro do que está estipulado na lei.

2- Os delegados regionais deverão remeter os diários de caixa para a sede do sindicato até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

3- Serão elaborados e distribuídos balancetes com a regularidade ajustada à sua finalidade.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais

Artigo 66.º

Da alteração dos estatutos, órgãos e estrutura

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, com a votação de mais de 2/3 dos associados presentes.

2- A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com antecedência mínima de 30 dias e publicada em jornal de âmbito nacional em dois dias sucessivos, sendo a mesma enviada e afixada na sede e delegações regionais do SINTEFS.

3- A deslocação da sede do SINTEFS só poderá ser concretizada com a aprovação por unanimidade dos associados presentes na assembleia geral.

Artigo 67.º

Da dissolução ou fusão

1- A dissolução ou fusão do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes em pleno gozo dos seus direitos estatutários.

2- A assembleia geral que deliberar a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que a mesma se procederá, não podendo em caso algum os bens do SINTEFS ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Disposições transitórias

Artigo 68.º

Início da vigência da revisão

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

CAPÍTULO X

Casos omissos ou duvidosos

Artigo 69.º

Casos omissos ou duvidosos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas que

se venham a levantar na aplicação dos presentes estatutos será definida pela mesa da assembleia geral, ouvido sempre o conselho fiscal.

Artigo 70.º

Contagem de prazos

Todos os prazos constantes dos presentes estatutos serão contados com exclusão de sábados, domingos e feriados.

Regulamentos

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SINTEFS e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários, de acordo com o presente regulamento.

Artigo 2.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente ou por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados, com excepção de outros prazos expressamente fixados nos estatutos ou no presente regulamento, com a antecedência mínima de 20 dias, em pelo menos um jornal de âmbito nacional e enviados a todas as delegações regionais e fixados na sede do sindicato, obrigatoriamente.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes nas alíneas *a)* e *b)* do número 2 e no número 3 do artigo 33.º dos estatutos dos SINTEFS, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias, sendo obrigatória em, pelo menos, um jornal de âmbito nacional, devendo os mencionados anúncios ser enviados para todas as delegações regionais e afixados na sede do sindicato, de tal forma que a sua publicação, ocorra, também, até 30 dias antes da data designada para a realização da assembleia.

3- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo das alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do número 4 do artigo 33.º, para além da publicação dos anúncios convocatórios com a antecedência de 30 dias, sendo obrigatória em, pelo menos, um jornal de âmbito nacional, compete à mesa da assembleia geral divulgar por todas as delegações regionais, conjuntamente com a ordem de trabalhos, as razões ou o teor integral do requerimento que motivou a sua convocação.

4- Quando a convocatória for efectuada ao abrigo das alíneas *c)* e *d)* do número 4 do artigo 33.º, poderão ser apresentadas à mesa da assembleia geral, no prazo de 10 dias, propostas alternativas ou complementares sobre os mesmos temas.

5- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea *a)* e *b)* do número 2 do artigo 33.º dos estatutos, compete à mesa da assembleia geral divulgar por todas as delegações regionais, conjuntamente com a ordem de trabalhos, os documentos a analisar.

Artigo 3.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada previamente, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

Tratando-se de deliberações da assembleia geral, se não se encontrarem presentes, em primeira convocatória, a maioria dos associados, pode o órgão funcionar numa segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer que seja o número de associados presentes, desde que tal conste da convocatória.

Artigo 4.º

1- Compete à mesa da assembleia geral:

- a)* Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos referidos nos estatutos do SINTEFS e no presente regulamento;
- b)* Coordenar as reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c)* Dar posse aos membros eleitos pela assembleia geral;
- d)* Entregar a lista dos bens do SINTEFS à nova direcção eleita;
- e)* Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- f)* Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- g)* Informar os associados das deliberações da assembleia geral.

Artigo 5.º

1- Compete, em especial, aos secretários:

- a)* Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b)* Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c)* Redigir as actas;
- d)* Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 6.º

1- Compete ao presidente da MAG designar o local ou locais, quando descentralizadas, onde funcionarão as reuniões da AG.

2- As reuniões da AG funcionarão obrigatoriamente de forma descentralizada em todos os locais de trabalho, no mesmo dia e à mesma hora quando:

- a)* Forem convocadas nos termos do disposto no número 3 do artigo 33.º dos estatutos, para eleição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e direcções regionais;
- b)* Forem convocadas para deliberar sobre a dissolução do sindicato.

3- O funcionamento descentralizado pode ainda verificar-se sempre que a MAG o determine a requerimento da direcção ou quando for reconhecido o especial interesse do assunto a debater.

Artigo 7.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral far-se-á de acordo com os cadernos eleitorais devidamente actualizados e previamente organizados pela mesa da assembleia geral e enviados para todas as delegações regionais, aquando do anúncio convocatória das eleições.

Artigo 8.º

A mesa da assembleia geral deverá classificar por ordem alfabética todas as propostas recebidas e, no caso do funcionamento descentralizado, divulgá-las por todas as delegações regionais, assim como os respectivos boletins de voto que deverão ter cores diversas, consoante os vários pontos da ordem de trabalhos.

Artigo 9.º

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos presentes, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

Artigo 10.º

1- Após o encerramento das assembleias a funcionar nas secções sindicais, deverão as mesas elaborar as respectivas actas e fazer o apuramento das votações.

2- Os elementos referidos no número anterior deverão ser enviados para a mesa da assembleia geral no primeiro dia útil após a realização da assembleia geral.

3- A mesa da assembleia geral deverá reunir na sede do SINTEFS, no quinto dia útil após a realização da assembleia geral descentralizada a fim de proceder ao apuramento geral da votação das propostas em discussão.

4- Após o apuramento dos resultados, a mesa da assembleia geral deverá divulgar nos 5 dias seguintes, para toda a estrutura do SINTEFS, os resultados finais da assembleia geral.

Artigo 11.º

O funcionamento da assembleia geral para efeitos de eleição dos órgãos nacionais obedecerá às normas e preceitos definidos no respectivo regulamento eleitoral.

Artigo 12.º

O presente regulamento só poderá ser alterado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1- Nos termos do número 3 do artigo 33.º dos estatutos do SINTEFS, a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e as direcções regionais serão eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída pelos associados que, à data da eleição, estejam no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

Artigo 2.º

1- É da competência da mesa da assembleia geral a mar-

cação das eleições, a convocação da assembleia geral e a calendarização das operações do processo eleitoral, nos termos do presente regulamento.

2- A mesa de assembleia geral deverá anunciar a data de realização das eleições com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao ato eleitoral.

Artigo 3.º

1- A organização do processo eleitoral a que se refere o artigo 1.º compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- b) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- c) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- d) Deliberar sobre o funcionamento das assembleias e localização das mesas de voto, depois de consultadas as estruturas sindicais regionais;
- e) Distribuir entre as listas a utilização do aparelho técnico do SINTEFS de forma equitativa.

2- No caso do número anterior, à mesa da assembleia geral é sempre reservado o direito de intervir e decidir, da forma que entender conveniente, quando chegarem ao seu conhecimento eventuais irregularidades.

Artigo 4.º

Não podem ser eleitos os sócios do SINTEFS que se encontrem suspensos em resultado da aplicação de sanção disciplinar prevista nas alíneas b) e c) do artigo 20.º dos estatutos.

Artigo 5.º

O início do processo eleitoral deve ter lugar, pelo menos, nos 60 dias anteriores ao termo do mandato dos órgãos a que se refere o artigo 1.º

Artigo 6.º

1- Salvo o disposto no número seguinte, o dia das eleições é o mesmo em todo o território nacional.

2- No caso do dia das eleições recair em data que seja feriado municipal, a eleição transfere-se para o dia útil imediatamente seguinte na área geográfica abrangida por esse município.

3- Em caso de eventuais irregularidades que possam determinar a repetição das eleições é da competência da mesa da assembleia geral a marcação do dia em que se repetirá o acto eleitoral.

Artigo 7.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser enviados, mediante registo com aviso de recepção, para afixação, em todas as delegações regionais e ainda na sede, quando se tratar da assembleia geral eleitoral, a que se refere o número 1 do artigo 1.º deste regulamento, com a antecedência mínima de 60 dias em relação à realização da respectiva assembleia geral eleitoral.

2- Em relação a eventual inscrição irregular ou a quaisquer omissões nos cadernos eleitorais, poderá qualquer eleitor re-

clamar para a mesa da assembleia geral, até 20 dias antes do acto eleitoral.

3- O órgão competente deve decidir a reclamação referida no número anterior, no prazo de 48 horas, após a sua recepção.

Artigo 8.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral.

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do SINTEFS a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou colectivo da aceitação da candidatura;

c) Do programa de acção;

d) Da indicação do seu representante na comissão eleitoral;

e) Da indicação do responsável pela candidatura, que intervirá, doravante, como mandatário da mesma.

2- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da publicação do anúncio convocatório referido no número 2 do artigo 2.º do regulamento da assembleia geral anexo aos estatutos.

3- A MAG deve entregar no momento da apresentação da candidatura, recibo comprovativo da recepção da documentação referida no número 1 deste artigo.

4- As listas de candidaturas para as eleições a que se refere o número 1 do artigo 1.º com excepção das listas para a eleição das direcções regionais terão de ser subscritas por:

a) Pelo menos 100 associados do sindicato, de quaisquer regiões, no pleno gozo dos seus direitos estatutários;

b) O número de associados mínimo, indicado no número anterior, passará a 20 % do total dos associados inscritos, a partir do momento em que o sindicato atinja, pelo menos, o total de 3000 associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários;

5- Para a eleição das direcções regionais é exigido o número mínimo de 100 associados da região, o qual se manterá até que sejam atingidos os 3000 associados na região, data a partir da qual o número mínimo deverá atingir os 20 % dos associados inscritos no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

6- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, BI/CC, número de associado, local de trabalho com indicação da morada, contendo o respectivo código postal.

7- Os associados subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado e local de trabalho.

8- Ninguém pode apresentar-se como candidato por mais de uma lista ou, dentro da mesma lista, candidatar-se a mais de um órgão, sob pena de inelegibilidade.

9- A única excepção com referência ao número anterior respeita a eleição dos membros das direcções regionais sendo admissível que até ao limite de 5 os candidatos a eleição para uma direcção regional possam igualmente integrar uma lista candidata a direcção.

10- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger, não se incluindo nessa obrigação estatutária as listas candidatas às

direcções regionais, uma vez que são eleitas em separado.

11- O responsável pela candidatura, indicado pela respectiva lista, deverá fornecer à mesa da assembleia geral, os elementos necessários para ser localizado rapidamente, designadamente, correio electrónico e telemóvel, porquanto será através dos mesmos que a mesa comunicará com a lista respectiva.

Artigo 9.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos 5 dias subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas.

§ único. Nenhuma candidatura será considerada como definitivamente aceite antes de terminar o prazo fixado para a entrega das listas.

2- Verificando-se qualquer irregularidade ou infracção de normas legais e/ou estatutárias, a mesa da assembleia geral notificará imediatamente o responsável pela candidatura para as suprir no prazo de 5 dias.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva, devendo a não admissão ser devidamente fundamentada.

4- A decisão tomada deverá ser notificada ao responsável pela candidatura.

5- Em caso de rejeição, caberá recurso, sem efeito suspensivo, para o conselho fiscal que o deverá apreciar nas 24 horas seguintes à entrada do recurso.

6- A cada uma das listas concorrentes corresponderá uma letra maiúscula, seguindo a ordem alfabética e que respeitará a ordem de entrega à mesa da assembleia geral.

7- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede do SINTEFS e nas delegações regionais, desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 10.º

1- Apenas há lugar à substituição de candidaturas, até 15 dias antes das eleições, nos seguintes casos:

a) Eliminação da lista, em virtude de inelegibilidade superveniente;

b) Morte ou doença de candidato que determine impossibilidade física ou psíquica;

c) Desistência do candidato.

Artigo 11.º

1- É permitida a desistência da lista até 48 horas antes do dia das eleições, devendo a desistência ser assinada por mais de 50 % do conjunto dos candidatos.

2- A desistência deve ser comunicada à mesa da assembleia geral pelo responsável pela lista de candidatura, que deverá enviar o termo de desistência referido no número anterior.

3- É igualmente admitida a desistência de qualquer candidato, mediante declaração por ele subscrita ou pelo mandatário da lista, mantendo-se, porém, a validade da lista apresentada.

4- Se 50 % do conjunto dos candidatos concorrentes a

qualquer órgão de uma lista de candidatura desistir e não forem efectuadas as substituições nos termos do artigo 10.º, tal equivale a desistência da lista.

5- A percentagem referida no número anterior é arredondada por excesso, se a isso houver lugar.

Artigo 12.º

1- Nos termos do artigo 51.º dos estatutos do SINTEFS, será constituída uma comissão eleitoral.

2- A comissão eleitoral será composta por três representantes da mesa da assembleia geral, integrando igualmente um representante da cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório relativo à existência de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral.

Artigo 13.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão da MAG no que concerne à aceitação ou rejeição das listas candidatas, nos termos previstos no artigo 9.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser feita propaganda das listas no interior da sede ou nas delegações regionais.

3- O SINTEFS comparticipará nos encargos das campanhas eleitorais, fixando a direcção, montantes iguais para todas as listas, de acordo com as possibilidades financeiras.

4- No prazo máximo de 30 dias a partir do acto eleitoral, as várias listas candidatas devem prestar contas discriminadas do dinheiro despendido com referência à verba atribuída nos termos do número anterior, à respectiva direcção.

Artigo 14.º

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, de acordo com as solicitações feitas pelas delegações regionais e tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participarem no acto eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral nomeará, com poderes delegados, um presidente por cada secção de voto, para a organização das mesas, as quais serão compostas por 3 associados e que deverão constituir-se até 15 dias antes do acto eleitoral.

3- Caso se mostre necessário, poderão agrupar-se duas ou mais secções sindicais numa única secção de voto.

4- Tal solicitação deve ser expressa por escrito pelo coordenador regional e enviada à MAG com a antecedência mínima de 10 dias em relação ao termo do prazo do envio dos cadernos eleitorais.

5- Não havendo possibilidade de constituir mesa em alguma secção de voto, a mesa da assembleia geral tomará as medidas necessárias visando a sua constituição com a finalidade de assegurar o acto eleitoral.

6- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples dos membros

presentes.

a) Exceptuando o caso previsto no número seguinte, o horário de funcionamento, para todas as secções, é o seguinte: das 9h00 às 17h00.

7- Excepcionalmente, em locais de trabalho ou secções de voto onde os horários de trabalho o justifiquem, poderá ser estabelecido outro horário, de acordo com o solicitado pela comissão sindical ou delegado sindical.

8- No caso previsto no número anterior, o horário de funcionamento estabelecido nunca poderá antecipar as 00h00 e ultrapassar as 24h00 do dia das eleições.

9- Os editais referentes ao horário de funcionamento e localização das mesas de voto serão afixados até ao dia anterior ao do acto eleitoral.

10- Os responsáveis das candidaturas deverão ser informados dos locais e horários de funcionamento das secções de voto.

Artigo 15.º

1- Cada lista poderá indicar um representante por cada secção de voto que unicamente exercerá funções de fiscalização, sem qualquer intervenção no ato eleitoral, o qual deverá estar devidamente credenciado.

2- As listas concorrentes devem indicar os respectivos delegados à mesa da assembleia geral, até 10 dias antes do acto eleitoral.

3- Os delegados têm de ser obrigatoriamente sócios do SINTEFS.

4- A mesa da assembleia geral emitirá credenciais aos delegados indicados pelas listas, que serão rubricadas e autenticadas com o carimbo.

Artigo 16.º

1- O direito de voto é exercido directa e presencialmente pelo sócio, não sendo admitido o voto por procuração.

2- O voto é secreto.

3- A cada sócio eleitor só é permitido votar uma vez.

Artigo 17.º

1- Os boletins de voto, editados pelo SINTEFS sob o controle da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Os boletins de voto terão várias cores, sendo cada cor representativa de cada órgão.

3- Em cada boletim de voto, serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba, nos termos do artigo 9.º do presente regulamento.

4- Na linha correspondente a cada lista figurará um quadrado em branco, destinado a ser assinalado com a escolha do sócio eleitor.

5- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números anteriores.

6- Os boletins de voto, assim como as atas, editais e resumos, deverão ser remetidos para os delegados regionais, no

prazo de 10 dias antes do acto eleitoral, a fim de estes efectuarem a sua distribuição pelas respectivas mesas de voto.

7- O número de boletins de voto, para cada categoria de órgão e remetidos em sobrescrito fechado, será igual ao número de sócios eleitores inscritos na secção de voto, acrescido de 20 %.

8- As mesas de voto são obrigadas a devolver os boletins de voto inutilizados, os não utilizados e em branco à mesa da assembleia geral.

Artigo 18.º

1- Para que o sócio seja admitido a votar, deve estar inscrito nos cadernos eleitorais e ser reconhecida pela mesa a sua identidade.

2- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado, com ou sem fotografia, devendo neste último caso ser acompanhado pelo bilhete de identidade/cartão de cidadão ou outro documento de identificação idóneo, com fotografia.

3- O documento de identificação referido na parte final do número anterior servirá também para identificar os associados que eventualmente não possuam o respectivo cartão, desde que se encontrem inscritos nos cadernos eleitorais.

4- O eleitor dirige-se à câmara de voto, situada na assembleia, e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

5- Voltando para junto da mesa, o sócio eleitor introduzirá o boletim na urna de voto e os membros da mesa descarregarão a sua participação nos cadernos eleitorais.

Artigo 19.º

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido das eleições ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do sócio eleitor.

Artigo 20.º

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos das mesas.

2- Os coordenadores regionais deverão proceder à recolha de toda a documentação junto das mesas das respectivas regiões.

3- Após aquela recolha, os coordenadores regionais deverão enviar toda essa documentação para a mesa da assembleia geral, no prazo máximo de 5 dias úteis, a contar do acto eleitoral.

4- Após a recepção de toda a documentação de todas as mesas, a mesa da assembleia geral respectiva procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do SINTEFS e nas delegações regionais.

Artigo 21.º

1- É admissível a apresentação de reclamação, também com referência a eventual irregularidade do acto eleitoral, pelo responsável de cada lista admitida, a qual deverá ser apresentada à mesa da assembleia geral, até três dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar a reclamação no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada às listas candidatas por escrito e fundamentada, e afixada na sede do SINTEFS e nas delegações regionais.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito, para uma reunião a ter lugar nos 15 dias seguintes à data do seu recebimento.

4- O recurso para a assembleia geral de associados tem de ser interposto no prazo de 48 horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

Artigo 22.º

O presidente da mesa da assembleia geral, ou o seu representante, conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias após o termo do mandato dos órgãos em exercício, salvo se tiver sido interposto recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após a decisão da assembleia geral convocada para apreciação dessa impugnação.

Artigo 23.º

A resolução dos casos eventualmente não previstos no presente regulamento ou as dúvidas suscitadas pela sua aplicação, serão sempre da competência da assembleia geral, a qual decidirá em última instância, convocada obrigatoriamente para esse efeito, pelo presidente da MAG.

Regulamento da direcção

Artigo 1.º

Reuniões

1- Nos termos do artigo 40.º dos estatutos, a direcção reunirá ordinariamente de quatro em quatro meses.

2- A direcção reunirá extraordinariamente sempre que a comissão executiva assim o entenda necessário ou a solicitação de um terço dos seus membros.

3- As reuniões da direcção serão convocadas pelo presidente.

Artigo 2.º

Constituição e funções da comissão executiva

1- A comissão executiva é constituída de acordo com o disposto no artigo 42.º dos estatutos por 11 membros da direcção.

2- Compete à comissão executiva garantir o funcionamento do sindicato e assegurar a boa gestão financeira e patrimonial, nomeadamente no que respeita às seguintes áreas:

- a) Administração e finanças;
- b) Recursos humanos;
- c) Património;
- d) Seguros;
- e) Formação profissional;
- f) Organização e gestão de ficheiros;
- g) Gestão da sede e delegações regionais;
- h) Gabinete técnico.

3- No que se refere ao funcionamento do sindicato, compete-lhe, designadamente:

- a) Coordenação e política geral;
- b) Política social e reivindicativa;
- c) Contratação colectiva;
- d) Informação e imprensa;
- e) Organização/Formação;
- f) Formação sindical;
- g) Sectores e áreas específicas;
- h) Serviços públicos;
- i) Acção jurídica;
- j) Regalias aos associados;
- k) Saúde e segurança no trabalho;
- l) Acompanhamento do SINTEFS jovem.

4- A comissão executiva para cumprimento da alínea h) do artigo 44, terá à sua disposição uma importância aprovada pela direcção para efeitos de poder garantir o regular funcionamento do sindicato, sendo que, a partir dessa importância, não poderá tomar qualquer decisão financeira sem a aprovação prévia da direcção.

5- A comissão executiva reunirá com regularidade mensal, podendo reunir extraordinariamente sempre que o entenda necessário.

6- A comissão executiva assegurará a execução das deliberações da direcção, nas suas áreas de competência, de acordo com os estatutos.

Artigo 3.º

Princípio de solidariedade

1- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas pelo órgão e pela sua execução, devendo aceitar as decisões da maioria, não podendo assumir posições que contrariem estas.

2- Sempre que se marque uma reunião da direcção, e não haja quórum, independentemente do motivo justificativo, a comissão executiva considerará e porá em execução as deliberações por si tomadas quanto às questões urgentes, sendo obrigatória a ratificação das mesmas na primeira reunião da direcção imediatamente a seguir.

Artigo 4.º

Princípio de responsabilidade

1- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas tarefas sindicais que de comum acordo lhe tenham

sido distribuídas ou em que estejam enquadrados.

2- São responsáveis pela ligação direcção - delegações regionais, os membros da direcção pela ordem indicada:

- a) Os coordenadores regionais;
- b) Outros membros da direcção;
- c) Os membros da comissão executiva da direcção que por esta sejam designados para o efeito.

Artigo 5.º

Reuniões

1- A convocação das reuniões da direcção deverá ser efectuada com um mínimo de 10 dias de antecedência, acompanhadas pela respectiva ordem de trabalhos e pela informação relevante disponível.

2- No caso de reunião com natureza extraordinária, a convocação da mesma é feita com a maior brevidade possível, pela forma mais expedita, nunca ultrapassando o prazo estabelecido no ponto anterior.

3- A comissão executiva elabora a proposta da ordem de trabalhos, para as reuniões da direcção, a qual deverá ser acompanhada de convocatória e sempre que possível da respectiva documentação.

4- De todas as reuniões será obrigatoriamente lavrada uma acta.

Artigo 6.º

1- A direcção deliberará validamente estando presente, pelo menos, metade e mais um dos membros que a compõem.

2- As deliberações da direcção são tomadas por maioria dos votos validamente expressos.

Artigo 7.º

Todas as frentes de trabalho e bem assim os departamentos, comissões sindicais, terão que obrigatoriamente apresentar à direcção regional e à comissão executiva os planos e relatórios da sua actividade, para que sejam agendados para as reuniões de direcção e nestas sejam apreciados.

Artigo 8.º

A comissão executiva terá que apresentar à direcção, após parecer do conselho fiscal os balancetes dos meses anteriores acompanhados de memória descritiva.

Artigo 9.º

Dirigentes a tempo inteiro

1- A comissão executiva definirá os critérios a adoptar, de acordo com os princípios defendidos pelo sindicato, para a selecção do perfil dos dirigentes necessários, para o exercício de funções a tempo inteiro e apresentará a requisição a submeter à decisão do órgão.

2- No cumprimento das deliberações da direcção, a comissão executiva fará as requisições aos locais de trabalho de dirigentes a tempo inteiro que se revelam necessários ao cumprimento das suas tarefas.

Artigo 10.º

Apoio técnico

1- A direcção apoiar-se-á no trabalho dos dirigentes do sindicato, de técnicos ao serviço do SINTEFS, de comissões específicas ou outros colaboradores.

2- A direcção constituirá as comissões que se revelarem necessárias sob proposta da comissão executiva.

Artigo 11.º

Actas

1- O projecto de acta será enviada via electrónica para todos os dirigentes participantes na reunião.

2- No início de cada reunião será apresentada a acta da reunião anterior, a qual, depois de lida, será assinada, a não ser que por motivos urgentes a acta seja aprovada no final da própria reunião, por minuta, produzindo efeitos imediatos.

Registado em 22 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 189 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica - STIF - Cancelamento

Por sentença proferida em 14 de janeiro de 2019 e transitada em julgado em 11 de fevereiro de 2019, no âmbito do processo n.º 18072/18.OT8SNT, que correu termos no Tribunal Judicial Comarca de Lisboa Oeste - Juízo do Trabalho de Sintra - Juiz 1, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica - STIF, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direcção, desde 15 de abril de 2007.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica - STIF, efetuado em 2 de março de 2007, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos entre 29 e 30 de abril e 2 e 3 de maio de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ana Carina Neves Castro, portadora do cartão de cidadão n.º 11312534;

Ana Maria Lima Amorim, portadora do bilhete de identidade n.º 6610152;

Ana Patrícia Amorim Arieira, portadora do cartão de cidadão n.º 11506236;

Ana Paula Fernandes Martins, portadora do cartão de cidadão n.º 11135970;

Ana Paula Pereira Martins, portadora do cartão de cidadão n.º 7480414;

Anabela Fernandes Passos Esteves, portadora do cartão de cidadão n.º 9456983;

Ângela da Conceição Soares de Araújo, portadora do cartão de cidadão n.º 10927440;

António Borlido Parente, portador do cartão de cidadão n.º 85422525;

António Joaquim Vieira Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 7991727;

Bruno Miguel Prata Rainha, portador do cartão de cida-

dão n.º 12510071;

Carla Mariza da Costa Ferreira da Silva, portadora do título de residência n.º 72J46K353;

Eduardo Alberto Felgueiras Gayo de Araújo Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 9843849;

Fátima Graciete da Silva Morais, portadora do cartão de cidadão n.º 11662962;

Florinda Maria Ferreira Mendes, portadora do cartão de cidadão n.º 3705235;

Francisco José de Sá Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 7318547;

Ismael Silvino Rebelo Mata, portador do cartão de cidadão n.º 7040128;

Joana Isabel Pinto de Jesus, portadora do cartão de cidadão n.º 12348458;

João Pedro de Andrade Pinho da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10505486;

Lília Torralvo Santos, portadora do cartão de cidadão n.º 08245039;

Ludovina Cardoso de Bessa, portadora do cartão de cidadão n.º 9531037;

Manuel António Leitão de Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 7503364;

Manuel Luís Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 12792309;

Margarida Lurdes Afonso, portadora do cartão de cidadão n.º 9756288;

Margarida Maria Ferreira Pacheco, portadora do cartão de cidadão n.º 11677239;

Maria Albertina Correia Ferreira, portadora do cartão de cidadão n.º 9104911;

Maria Conceição Ferreira Vieira, portadora do cartão de cidadão n.º 11397369;

Maria Fátima Costa Pacheco Sá, portadora do cartão de cidadão n.º 7704366;

Maria Filomena Leal Ribeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 5977858;

Maria Goreti Cruz Silva Barreira, portadora do cartão de cidadão n.º 12053659;

Miguel António Cardoso da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10094154;

Mónika Varga, portadora do cartão de cidadão n.º 30831931;

Nádia Cristina Mota Azevedo, portadora do cartão de cidadão n.º 12068691;

Nuno André dos Santos Coelho, portador do cartão de cidadão n.º 12285529;

Orlando Domingos da Fonseca Magalhães, portador do cartão de cidadão n.º 10296784;

Palmira Teixeira Lopes de Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 9113282;

Paula Cristina Leitão Pimenta, portadora do cartão de cidadão n.º 10077305;

Sónia Maria Gonçalves Miranda, portadora do cartão de cidadão n.º 11691358;

Raquel Duarte Brás, portadora do cartão de cidadão n.º 11557498;

Ricardo Jorge Almeida Feliz, portador do cartão de cidadão n.º 133606331.

Suplentes:

Maria do Rosário Correia, portadora do cartão de cidadão n.º 11555479;

Rosa Branca Costa Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 8422413;

Sandra Maria Almeida da Cunha, portadora do cartão de cidadão n.º 10630555;

Susana Alexandra Costa Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 11763798;

Tânia Cristina Magalhães da Cunha, portadora do cartão de cidadão n.º 11809243.

Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 e 11 de abril de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rui Fernando da Cunha Mendes Riso.

Vice-presidente - João Nunes de Carvalho.

Secretário - João Gonçalo Barros Ferreira.

Tesoureiro - António José Real da Fonseca.

Cristina Alexandra Pereira Trony.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

Cristina Maria Damião de Jesus.

José Carlos Nascimento Pires.

António Manuel Tavares Ramos.

Pedro Miguel Correia Pereira Soares.

Carlos Daniel da Paz Castanheira Bispo.

Tânia Maltez Ribeiro.

Daniel José Matos.

Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de abril de 2019 para o mandato de três anos.

João Paulo Valente Flores	Presidente	CC n.º 09250019
António Barata Domingues	Vice-presidente	CC n.º 07363252
Rui Jorge Félix Almeida	Tesoureiro	CC n.º 11250499
Paulo Alexandre Martins Mendes	Secretário	CC n.º 08795915
Eduardo Domingos Magalhães Nunes	Secretário	CC n.º 10092272
António Manuel Almeida Alves	Vogal	CC n.º 08509879
Hélder José Dias da Silva	Vogal	CC n.º 11714200
Luís Filipe da Costa Custódio	Suplente	CC n.º 09855847
Gabriel da Silva Ferreira Torres	Suplente	CC n.º 05932653
Fernando Manuel Reis de Carvalho	Suplente	CC n.º 08733941
António João Costa Gamboa	Suplente	CC n.º 06005485
Bruno Miguel Sousa Soares	Suplente	CC n.º 12345135

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Alexandre Baptiste Françoise Huchet.

António Maria Nunes de Freitas.

Carlos Manuel de Melo Gomes Areal.

Carlos Manuel Rodrigues Salgado.

Eduardo Jorge Gomes Martins Ferreira.

Fernando Jorge Dores Alves.

Fernando Manuel da Silva Martins dos Santos.

Iolanda Maria dos Santos Madaíl.

Jorge Manuel Correia Canadelo.

José António Gaspar Costa Neves.

José António das Neves Cabrita.

Luís Manuel Ferreira de Almeida.

Maria do Carmo da Silva.
Maria Teresa Costa de Almeida Teixeira Lopes.
Maria Teresa Cyrne Duarte.
Moisés António Monteiro Fernandes.
Nuno Floriano Regueira Marques Matos.
Philippe Pierre André Roucoux.
Ricardo Joaquim Ferreira Duarte Gonçalves.
Rui Henrique Costa dos Santos.
Rui Miguel Lourenço Martins.
Rute Maria Silva Martins Santos.
Sandra Conceição Nave Anes.
Sertório Fernando da Costa Pecurto.
Vitor Manuel Ferraz Soares de Oliveira.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Alfredo Adão Freitas de Sá, bilhete de identidade n.º 3575660.
Armando Carlos Durães Silva, bilhete de identidade n.º 3745460.
Carlos Alves Martins, cartão de cidadão n.º 08291173.
Dionísio Alberto Alves Macedo, cartão de cidadão n.º 10224148.
Domingos Mendes Pereira, cartão de cidadão n.º 06438852.
Domingos Pereira Salgado, cartão de cidadão n.º 8501602.
Fernando Manuel Simões Albuquerque, cartão de cidadão n.º 6431277.
Joaquim Teixeira Leite, cartão de cidadão n.º 9112235.
José Maria Alves Ferreira, cartão de cidadão n.º 00724721.
José Maria Magalhães Carvalho, bilhete de identidade n.º

0930565.

Raimundo António Fernandes Portela, cartão de cidadão n.º 10883034.

Suplentes:

José António Pereira Ribeiro, cartão de cidadão n.º 09734730.

José Augusto Linhares Cruz, cartão de cidadão n.º 08642160.

Paulo Alexandre Dias Frutuoso, cartão de cidadão n.º 09600112.

Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Substituição

Representantes do SBSI - Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e do SBC - Sindicato dos Bancários do Centro no Secretariado da Federação do Sector Financeiro - FEBASE.

Na composição da direção da Federação do Sector Financeiro - FEBASE, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017, para o mandato de quatro anos, foram efetuadas as seguintes substituições:

Efetivos:

João Gonçalo Ferreira, cartão de cidadão n.º 11456572, em substituição de Paulo de Amaral Alexandre.

Tânia Maltez Ribeiro, cartão de cidadão n.º 134342272, em substituição de Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe.

Cristina Maria Damião de Jesus, cartão de cidadão n.º 08534566, em substituição de Fernando Horácio de Jesus Oliveira.

José Carlos de Nascimento Pires, cartão de cidadão n.º 06936640, em substituição de Rute Cláudia Marques de Jesus Almeida.

Pedro Miguel Correia Pereira Soares, cartão de cidadão n.º 08539958, em substituição de José Maria Pastor Oliveira.

Suplente:

Daniel José Matos, cartão de cidadão n.º 12454269.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2014.

Artigo 22.º

Composição

A representação e a administração da associação são exercidas por uma direcção composta por um número ímpar de membros, no mínimo de cinco directores, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.»

Registado em 20 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 143 do livro n.º 2.

ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 1 de maio de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2008.

Artigo 1.º

Denominação, sede e duração

1- A associação adopta a denominação de ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular, durará por tempo indeterminado e tem a sua sede na Rua António Lopes Ribeiro, 2-B, 2790-457 Queijas, freguesia de Carnaxide e Queijas, concelho de Oeiras.

Artigo 17.º

Funcionamento

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da assembleia geral, mediante aviso postal expedido para cada um dos associados, com a antecedência mínima de 15 dias, o qual deve indicar o dia, a hora e o local da reunião, bem como os assuntos incluídos na ordem de trabalhos.

Registado em 28 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 143 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Bancos - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de abril de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2017.

Artigo 27.º

Ao presidente da direcção cabe ainda especificamente:

- a) Assegurar a representação da associação junto de entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- b) Propor à direcção a estrutura orgânica da associação, designadamente as suas unidades funcionais, bem como as respetivas atribuições e competências;
- c) Propor à direcção a designação dos responsáveis das unidades funcionais de primeiro nível;
- d) Velar pelo cumprimento dos planos, orçamentos, regulamentos e deliberações aprovados pelos órgãos da associação.

Artigo 34.º

1- Cabe ao secretário-geral:

- a) Coadjuvar o presidente da direcção;
- b) Dar execução às deliberações dos órgãos da associação;
- c) Dirigir e coordenar os serviços da associação, cuja direcção e coordenação lhe sejam atribuídas pelo presidente;
- d) Assegurar a correta gestão administrativa, financeira, contabilística e de recursos humanos da associação.

2- O secretário-geral pode participar e intervir em todas as reuniões da direcção e da assembleia geral da associação, sem direito de voto.

Artigo 42.º

1- O Instituto de Formação Bancária, adiante designado por IFB, é uma entidade dotada de autonomia pedagógica e administrativa, integrada na APB.

2- O IFB desenvolve a sua atividade nos diferentes domínios de formação profissional, nomeadamente dirigida a instituições financeiras ou outras instituições com necessidade de formação equivalente, sem prejuízo de poder alargar a sua ação a outras áreas afins ou complementares, de acordo como o desenvolvimento técnico-científico.

3- A direcção da APB define orientações gerais e específicas sobre o posicionamento do IFB e aprova o seu quadro de funcionamento, sob a forma de regulamento.

4- A direcção e coordenação da atividade corrente do IFB cabem ao seu diretor geral.

5- O diretor geral do IFB pode participar e intervir nas reuniões de direcção e da assembleia geral, nas quais sejam

apreciados assuntos relativos à gestão corrente do IFB, sem direito a voto.

Registado em 29 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 143 do livro n.º 2.

Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP - Cancelamento

Por sentença proferida em 1 de abril de 2019 e transitada em julgado em 9 de maio de 2019, no âmbito do processo

n.º 181/19.0T8PTG, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Portalegre - Juízo do Trabalho de Portalegre, movido pelo Ministério Público contra a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo código, a publicação da identidade dos membros da direção, desde 8 de agosto de 2007.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP, efetuado em 27 de outubro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Direção	Presidente	SYNGENTA CROP PROTECTION	Felisbela Maria Dores Torres de Campos
	Vice-presidente	BASF PORTUGUESA	Paulo Alexandre Ferreira Lourenço
	Tesoureiro	SIPCAM PORTUGAL	Fernando José Inácio Aniceto
	Secretário	ASCENZA AGRO, SA	Mónica Fernandes Teixeira
	Vogal	BAYER CROPSCIENCE	Luís Filipe Lopes Moreno Antunes

ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de maio de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Megakids - Externato Pré-Primário, L.^{da}, representado por Susana Tavares Batista.

Vice-presidente - Kriabebés, Berçário, Creche e Jardim-de-Infância, L.^{da}, representado por Marta Custódio Sobral.

Tesoureiro - Colégio Santiago, L.^{da}, representado por Nelson Olivério Gameiro.

Associação Portuguesa de Homeopatia - APH - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - João Miguel Corrêa Machado Fernandes Novaes.

Vice-presidente - Carlos Alberto de Sousa.

Tesoureiro - Luísa Alves de Miranda.

Secretário - Jorge Manuel Carreira Durão.

Vogal - Alexandre Jorge da Silva Elias.

**ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio
- Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 29 de março de 2019 para o mandato de dois anos.

Direcção		
Função	Empresa	Representante
Presidente	Gelpeixe - Alimentos Congelados, SA	Manuel Tarré
Vogal	Bonduelle Portugal, Agro-Industria, SA	António Manso
Vogal	Agro Merchants Group, SA	Afonso Almeida
Vogal	Nigel - Congelados José Nicolau, L. ^{da}	José Nicolau
Vogal	MarIbérica - Soc Produtos Alimentares L. ^{da}	José Fernandes

**Associação dos Industriais Metalúrgicos,
Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP -
Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 29 de abril de 2019 para o mandato de três anos.

SILAMPOS - Sociedade Industrial de Louça Metálica Campos, SA.
Presidente - Aníbal José da Costa Campos.

FERREIRA MARQUES & IRMÃO, L.^{da}
Primeiro vice-presidente - Rui Manuel Macedo Ferreira Marques.

COLEP PORTUGAL, SA.
Vice-presidente - Vítor Manuel Pereira Neves.

POMBO - Indústria Metalúrgica, L.^{da}
Vice-presidente - Susana Maria Azevedo Alvarez Pombo.

ELÍSIO PAULO & AZEVEDO, L.^{da}
Vice-presidente - Elísio Paulo de Oliveira Azevedo.

CEI - Companhia de Equipamentos Industriais, L.^{da}
Vice-presidente - Fernando Manuel Fernandes Sousa.

EXTRUSAL - Companhia Portuguesa de Extrusão, SA.
Vice-presidente - Cristina Maria Madaíl Lourenço Boia.

SIMOLDES AÇOS, SA.
Vice-presidente - António da Silva Xará.

ANTÓNIO MEIRELES, SA.
Vice-presidente - Bernardino Joaquim Borges Meireles.

FUNDIVEN - Fundação Venezuela, SA.
Vice-presidente - Joaquim Manuel Martins de Almeida.

T.S.F. - Metalúrgica de Precisão, L.^{da}
Vice-presidente - Pedro Miguel Ferreira de Sousa.

FAURECIA - Assentos de Automóveis, L.^{da}
Vice-presidente suplente - Ana Paula Ramos Barbosa.

MANUEL MARQUES, HERDEIROS, SA.
Vice-presidente suplente - José Avelino Oliveira da Costa Marques.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Fundação de Serralves - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de maio de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2019.

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores (CT) da Fundação de Serralves (FS).

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento a votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da FS é constituído por todos os trabalhadores da empresa, organizando-se e atuando nas formas previstas nestes estatutos e nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na FS.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da FS orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e da intervenção democrática na vida da FS, visando o reforço da unidade da classe.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

1- O plenário;

2- A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

1- O plenário é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da FS.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e, a todo o tempo, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte;

e) Compete ainda ao plenário decidir quanto à posição da CT em eventuais processos de reestruturação da FS.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Por um mínimo de 15 % dos trabalhadores da FS, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis, por meio de correio eletrónico ou anúncios colocados, no interior da FS, nos locais destinados a esse fim.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Formas de reunião

1- Plenários ordinários: o plenário reúne ordinariamente, sempre que CT o entenda convocar e, no mínimo, uma vez

por cada ano civil.

2- Plenários extraordinários: o plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos na alínea b) do artigo 6.º

3- Plenário de emergência:

a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;

b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

c) A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, diretamente ou a pedido dos trabalhadores, quando convocada nos termos da alínea b) do artigo 6.º;

d) Efetuada a convocação com carácter urgente nos termos da alínea b) do artigo 6.º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenários temáticos: poder-se-ão realizar plenários temáticos convocados pela CT, quando esta considere haver assuntos específicos a merecer a participação do coletivo de trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente, em primeira convocação, desde que estejam presentes pelo menos 25 % dos trabalhadores da FS, ou em segunda convocação, meia hora depois, com qualquer número de presenças, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros, é necessária a presença de pelo menos dois terços dos trabalhadores da FS.

3- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é direto, salvo disposição especial em contrário.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleição e destituição da CT e aprovação e alteração dos estatutos.

4- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;

c) Eventuais processos de reestruturação da FS.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 11.º

Princípios fundamentais

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo de trabalhadores para a defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores, orientando a sua atividade para o cumprimento da missão da FS e assumindo-se como a representante ativa dos trabalhadores junto dos órgãos de gestão da FS na sua prossecução.

2- A CT considera os trabalhadores essenciais para o sucesso no cumprimento da missão da FS, pelo que promoverá a criação e manutenção de condições que permitam a excelência do seu desempenho profissional através designadamente, entre outros, da promoção da sua formação contínua, de processos de avaliação regulares e transparentes, da definição de um plano de carreiras e da promoção por mérito.

3- A CT usará dos meios previstos na Constituição, na lei e nos presentes estatutos para garantir a defesa dos princípios referidos nos números anteriores.

Artigo 12.º

Competência

Compete à CT, nomeadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Participar em eventuais processos de reestruturação da FS;

d) Participar na elaboração dos regulamentos e normas internas;

e) Intervir no procedimento disciplinar, de acordo com o legalmente estabelecido;

f) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhe sejam reconhecidas.

Artigo 13.º

Deveres

São deveres da CT, nomeadamente:

a) Garantir e promover a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, gestão e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

c) Exigir do órgão de gestão da FS e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades;

e) Promover a melhoria das condições de vida e de trabalho do coletivo dos trabalhadores;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos traba-

lhadores da FS na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

Artigo 14.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República Portuguesa e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior corresponde, legalmente, o dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da FS e que abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- c) Regulamentos internos;
- d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais e grau de absentismo;
- e) Celebração de contratos de trabalho a termo com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo;
- f) Prestação de trabalho suplementar, nos termos definidos na lei.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT ao conselho de administração da FS e a mesma fica obrigada a responder nos termos e prazos legais.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

Artigo 15.º

Finalidade e conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na atividade da FS.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou nestes estatutos.

3- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- No exercício do controlo de gestão, a CT apreciará e acompanhará a execução dos documentos estratégicos disponíveis, designadamente, e entre outros, os seguintes:

- Orçamento corrente e de investimento;
- Plano de marketing;
- Plano estratégico artístico e plano de atividades anual (Museu, Casa do Cinema Manoel de Oliveira e Parque de Serralves).

5- No exercício do controlo de gestão a CT procurará promover o adequado cumprimento da missão da FS.

6- A CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante os órgãos de gestão, não assumindo poderes de gestão e, por isso, não se substituindo técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da FS.

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT da FS goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com os órgãos de gestão

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da FS, para discussão e análise de todos os assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se sempre que solicitadas por qualquer uma das partes.

3- Das reuniões com o conselho de administração é sempre lavrada ata, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- A CT tem o direito de reunir com outros órgãos de gestão da CT, sempre que tal se afigure adequado para o cumprimento dos seus princípios fundamentais.

Artigo 18.º

Representação

A CT procurará fazer-se representar:

1- Nas reuniões do conselho de fundadores, solicitando para tal autorização;

2- Noutras sedes, sempre que sejam discutidos assuntos relevantes para o cumprimento dos seus princípios fundamentais.

Artigo 19.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidas de parecer escrito da CT todas as matérias e assuntos em que a lei lhe confere tal direito, nomeadamente no que concerne com:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da FS;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da FS;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da FS;
- g) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho.

2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 20.º

Sede e composição

1- A sede da CT é a nas instalações da FS.

2- A CT é composta por três membros efetivos.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da sua lista, sendo ele candidato efetivo ou suplente.

4- Se a substituição tiver que ser global, a comissão eleitoral, constituída nos termos deste estatuto, ficará incumbida de convocar e organizar novo ato eleitoral que se terá que realizar no prazo máximo de 60 dias.

5- Pela sua relevância e natureza técnica, a CT procurará contratar e manter sempre disponível apoio externo para as questões de âmbito jurídico.

Artigo 21.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente, sempre que ocorram motivos que o justifiquem, por convocação informal, através de contactos entre os seus membros.

Artigo 22.º

Deliberações

As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 23.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos, não havendo limitação à renovação de mandatos.

Artigo 24.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos previstos no número 3 do artigo 20.º

Artigo 25.º

Substituição de membros

1- Os membros da CT podem proceder à substituição temporária de um dos seus membros por um período mínimo de três meses e máximo de nove meses, por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por iniciativa do mesmo, ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos previstos no número 3 do artigo 20.º

Artigo 26.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 27.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
- d) O produto da gestão de bens sociais que existam para os trabalhadores;
- e) E outros, desde que respeitem a lei.

2- De todas as receitas obtidas, a CT deverá emitir o respetivo recibo de quitação, numerado sequencialmente.

Artigo 28.º

Conta bancária

Para a gestão dos seus meios financeiros, a CT poderá manter conta bancária aberta em seu nome, com as seguintes características:

- a) Movimentação preferencial com cartão de débito emitido em nome de um dos seus membros e de utilização exclusiva deste;
- b) Exigência de um mínimo de duas assinaturas para outro tipo de movimentações ou aplicações;
- c) Impossibilidade de utilização de cheques e cartões de crédito.

Artigo 29.º

Utilização do património financeiro

1- O património financeiro destina-se exclusivamente ao cumprimento dos princípios fundamentais da CT.

2- A organização de atividades lúdicas não poderá prever a redução do património financeiro da CT, devendo, sempre que possível, reforçá-lo.

Artigo 30.º

Prestação de contas

1- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas realizadas no decurso da sua atividade, bem como a proposta de plano de atividades correntes para o ano seguinte.

2- A CT apresenta semestralmente ao coletivo de trabalhadores um relatório sobre as atividades efetuadas e ponto de situação das atividades em curso. O relatório deverá apresentar obrigatoriamente um ponto de situação financeiro, com apresentação dos extratos bancários do período, se aplicável, e discriminação de todas as receitas obtidas e despesas efetuadas.

Artigo 31.º

Formas de comunicação e disponibilização de informação

1- A CT comunica da seguinte forma:

- Presencialmente, caso em que deverá estar representada por um mínimo de dois membros e ser lavrada ata, se houver a assunção de alguma posição relevante;
- Por correio eletrónico;

- Por carta;
- Por outros meios físicos ou eletrónicos que se afigurem adequados às circunstâncias.

2- Todas as comunicações deverão ser assinadas.

3- A CT deverá proceder ao arquivo eletrónico de todas as comunicações recebidas ou enviadas, devendo tal arquivo estar disponível para todos os membros da CT e ser preservado para além da duração do mandato.

Artigo 32.º

Poderes de vinculação e representação

1- A CT vincula-se com as assinaturas de, pelo menos, dois dos membros em efetividade de funções.

2- Em todas as suas ações estatutárias, a CT faz-se representar, no mínimo, por dois membros em efetividade de funções.

SUBSECÇÃO I

Garantias e condições para o exercício das competências da CT

Artigo 33.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da FS.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 34.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar os plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, nos termos da lei, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da FS com a antecedência mínima de 48 horas, com indicação da data, hora e local.

Artigo 35.º

Ações no interior

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e

durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- O direito referido no número anterior compreende o livre acesso a todos os locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo deve ser exercido sem prejudicar o normal funcionamento da FS.

Artigo 36.º

Afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito e que deverá ser posto à sua disposição pela FS.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 37.º

Instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da FS, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração da FS.

Artigo 38.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da FS os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 39.º

Crédito de horas

Os membros da CT dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

Artigo 40.º

Faltas de representantes de trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e competências pelos trabalhadores da FS que sejam membros da CT.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As faltas dadas por membros da CT que excedam o crédito de horas legalmente previsto, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 41.º

Autonomia e independência

A CT é independente dos órgãos de gestão, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

Artigo 42.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 43.º

Proteção legal

1- Os membros da CT gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador da FS pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 44.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos, dos trabalhadores que lhe compete defender e dos princípios fundamentais que prossegue.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 45.º

Destino do património

Em caso de extinção da CT, o património será destinado à comissão de trabalhadores da instituição cultural mais proeminente do distrito do Porto, a deliberar em plenário.

Artigo 46.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos serão tratados de acordo com a legislação em vigor.

Artigo 47.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral a ele apenso.

Regulamento eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores e outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Fundação de Serralves, adiante designada por FS, nos termos definidos no número 3 do artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), que assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas, sendo composta por:

a) quatro trabalhadores, um dos quais é o presidente, podendo ainda ser integrada por um representante designado por cada lista concorrente.

2- A CE é eleita em plenário.

3- O mandato da CE inicia-se com a sua eleição e termina após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de concluídos eventuais processos de impugnação do ato eleitoral.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos seus membros, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros.

5- Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.

6- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente, ou por dois dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 4.º

Caderno eleitoral

1- A FS deve entregar o caderno eleitoral à CE no prazo de

48 horas após aquele ter sido solicitado.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3- O caderno eleitoral deve conter o nome e o número dos trabalhadores da FS à data da convocação da votação.

Artigo 5.º

Convocatória e data da eleição

1- O ato eleitoral é convocado pela CE ou, na sua falta, no mínimo por 20 % dos trabalhadores, com a antecedência mínima de 15 dias úteis sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada pela CE nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da FS, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 6.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas no mínimo por 20 % dos trabalhadores da FS inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data prevista para o ato eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por cada um dos candidatos e subscrita, nos termos deste artigo, pelos proponentes.

5- As listas deverão ser compostas por um máximo de três elementos, acrescidas de três suplentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo, com data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 7.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos e este regulamento.

3- As irregularidades e violações aos estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notifica-

dos pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento ou nos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pelo CE e entregue aos apresentantes.

Artigo 8.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais próprios, as candidaturas aceites.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 9.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos votantes e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o dia anterior à data marcada para a eleição.

2- As ações de campanha não poderão ser realizadas em locais de circulação de público ou perturbar de alguma forma o público ou o normal funcionamento da FS.

3- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

4- As candidaturas devem acordar entre si o valor máximo dos meios a alocar, de modo, a assegurar-se igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 10.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se durante as horas de trabalho no local definido pela CE e durante o horário das 9 horas e 30 minutos às 19 horas e 30 minutos.

2- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

Artigo 11.º

Mesas de voto

1- Haverá uma única mesa de voto, colocada no interior do edifício da sede, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da FS.

2- A mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, escolhidos pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto, os quais deverão ficar dispensados da respetiva prestação de trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto da mesa de voto para acompanhar e fiscalizar as operações.

4- A votação será efetuada em local reservado dentro da secção de voto.

Artigo 12.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular ou quadrada, com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 13.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar-se que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 14.º

Votação por correspondência

1- A CE disponibiliza, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores que se enquadrem no disposto no número 2 do artigo 2.º e o solicitem à CE.

2- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

3- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CE da FS, e só por esta pode ser aberta.

4- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope fechado, com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, que enviará pelo correio.

5- Depois de terem votado os elementos da mesa, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o enve-

lope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna, e anexa a carta à ata.

Artigo 15.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 14.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 16.º

Abertura de urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente no lugar da votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o período de 15 dias úteis a contar da data de apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado pela CE, com base na ata da mesa de voto, proclamando a CE os resultados e os eleitos.

Artigo 17.º

Publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias úteis a contar do apuramento e proclamação, é afixada a lista de eleitos.

2- Dentro do prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação, a CE deve requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social, o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como atas da CE e da mesa de voto, acompanhada dos documentos de registo de votantes, e dos estatutos aprovados, e deve comunicar ao órgão de gestão da FS, por carta registada, com aviso de receção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

– Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

– Cópia da ata de apuramento global (incluindo registo de presenças).

Artigo 18.º

Impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei, dos estatutos ou deste regulamento.

2- O requerimento, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e sobre ele delibera, no prazo de 48 horas.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da FS.

4- O requerimento previsto nos números 2 e 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da publicação dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias úteis a contar da receção do requerimento referido no número 4.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante de Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 19.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do presente regulamento aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Porto, 9 de maio de 2019.

Registado em 28 de maio de 2019, ao abrigo do artigo

438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 38 do livro n.º 2.

Mondelez Portugal Iberia Production, SA que passa a denominar-se Cerealto Sintra Foods, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 7 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015.

Artigo 1.º

Comissão eleitoral

1- Os trabalhadores permanentes da Cerealto Sintra Foods, SA, adiante designada por empresa, constituem-se num coletivo que se organiza e atua nos termos definidos nos presentes estatutos para efeitos de exercício do direito de intervenção democrática na vida da empresa a todos os níveis.

2- ...

.../...

Artigo 10.º

Constituição

1- A CT da Cerealto Sintra Foods, SA, é constituída por quatro membros efectivos e um máximo de quatro membros suplentes, eleitos na reunião geral, de entre os trabalhadores da empresa.

2- ...

3- ...

.../...

Registado em 24 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 38 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Cerealto Sintra Foods, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Cerealto Sintra Foods, SA, eleitos em 7 de março de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Maria Reis.

Helena Maria Afonso Grenho.

José Alberto dos Santos Francisco.

Suplentes:

António Pedro da Horta Pereira.

Maria Fátima Rodrigues Lopes Dias.

Paula Susana Silva Monteiro.

Registado em 24 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 38 do livro n.º 2.

Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR, eleitos em 9 de abril de 2019 para o mandato de dois anos.

Presidente - Maria Carminda de Figueiredo Ramos Caria.
 1.º vogal - António Filipe Matos Ruivo.
 2.º vogal - João Filipe Caetano Rosa.
 1.º suplente - Nuno Jorge dos Reis Dias.
 2.º suplente - Cláudia Patrícia Adriano Marques Videira.

Registado em 22 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 37 do livro n.º 2.

eleitos em 2 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Membros efetivos:

Ana Margarida Cordeiro Viegas Dias.
 Mónica do Nascimento Macide Bispo.
 Célia Cristina Marques Lopes.

Membros suplentes:

Paula Cristina Batista Henriques.
 Célia Margarida Martins Mendes.
 Alexandra Maria Vitor Maia.

Registado em 22 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 37 do livro n.º 2.

CP - Comboios de Portugal, EPE - Eleição

Centro de Recuperação e Integração de Abrantes (CRIA) - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE, eleitos em 7 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Comissão eleitoral				
Os membros eleitos em 7 de maio de 2019				
Nome	Categoria profissional	Local de trabalho	Órgão	Unidade organizacional
Comissão de trabalhadores - Efectivos				
Catarina Sofia Rodrigues Cardoso	Técnico licenciado	Santa Apolónia	DMT	Gestão técnica
José Maria Reizinho	Colaborador	Rossio	SG	Secretaria geral
Bruno Ricardo Alves Ferreira	Operador de revisão e venda	S. Bento	DEX	Revisão S. Bento
Joaquim José Oliveira Ricardo	Maquinista técnico	Coimbra	DEX	Tração Coimbra
João Paulo Mendes Figueiredo	Maquinista técnico	Entroncamento	DEX	Tração Entroncamento
Bartolomeu Lamas Costa Deitado	Operador de revisão e venda	Faro	DEX	Revisão Faro
Jorge Alexandre Reis Costa	Operador de venda e controlo	Oriente	DEX	Estação Lisboa Oriente

Pedro Miguel de Matos Dias Branco	Maquinista técnico	Santa Apolónia	DEX	Tração Lisboa
Rosa Delfina Neves Soares	Operador de venda e controlo	S. Bento	DEX	Estação Porto S. Bento
João da Silva Frade	Maquinista técnico	Santa Apolónia	DEX	Tração Lisboa
Ilídio Adelino Pinho Martins	Maquinista técnico	Contumil	DEX	Tração Contumil
Comissão de trabalhadores - Suplentes				
Carlos José Costa Bento	Operador de revisão e venda	Santa Apolónia	DEX	Revisão Lisboa
Patrícia Alexandra José da Silva Pinto	Maquinista técnico	Rossio	DEX	Tração Rossio
Jorge de Jesus Paixão Monteiro	Operador de revisão e venda	Barreiro	DEX	Revisão Barreiro
Francisco José Peixoto Cardoso	Maquinista técnico	Contumil	DEX	Tração Contumil
Paulo Jorge Dias Ferrão	Técnico licenciado	Santa Apolónia	DMT	Gestão técnica
António Joaquim Lopes da Silva	Maquinista técnico	Entroncamento	DEX	Tração Entroncamento
Carla Sofia dos Santos Lima	Operador de revisão e venda	Cais do Sodré	DEX	Revisão Cais do Sodré
José Manuel Ferraz Teixeira e Costa	Maquinista técnico	Coimbra	DEX	Tração Coimbra
Pedro Miguel Silva Pereira Garrido	Maquinista técnico	S. Bento	DEX	Tração São Bento
Paulo Jorge Duarte da Silva	Maquinista técnico	Cais do Sodré	DEX	Tração Cais do Sodré
Amadeu Alberto Caetano Vigo	Operador de venda e controlo	Viana do Castelo	DEX	Estação Viana do Castelo
Subcomissão das linhas do Minho e Douro - Efectivos				
Amadeu Alberto Caetano Vigo	Operador de venda e controlo	Viana do Castelo	DEX	Estação Viana do Castelo
Celestino Eduardo Guedes da Silva	Operador de venda e controlo	Régua	DEX	Estação Régua
Eduardo Augusto G. Soares Cachiço	Operador de venda e controlo	Valença	DEX	Estação Valença

Subcomissão das linhas do Minho e Douro - Suplentes				
Maria de Lurdes Noronha Nunes Carvalho	Assistente comercial	Viana do Castelo	DEX	Estação Viana do Castelo
Manuel António M. Paradela	Operador de venda e controlo	Penafiel	DEX	Estação Penafiel
Subcomissão de Contumil - Efectivos				
Joaquim Daniel Magalhães Moreira	Chefe de equipa de material	Contumil	DMT	Área de material do Porto
Francisco José Peixoto Cardoso	Maquinista técnico	Contumil	DEX	Tração Contumil
José Manuel Magalhães Moreira	Maquinista técnico	Contumil	DEX	Tração Porto
José António da Silva Almeida	Maquinista técnico	Contumil	DEX	Tração Porto
Carlos Fernando Teixeira Fraga	Inspector de tracção	Contumil	DEX	Tração Contumil chefia
Subcomissão de Contumil - Suplentes				
Augusto Luís de Jesus Rocha Martins	Chefe de equipa de transportes	Contumil	DEX	Manobra Contumil
Bruno Miguel Vieira Pereira	Operador de manobras	Contumil	DEX	Manobra Contumil
Subcomissão de Campanhã - Efectivos				
Joaquim Agostinho Pereira Moreira	Operador de revisão e venda	Campanhã	DEX	Revisão Porto
Serafim Cláudio Moreira Alves	Operador de venda e controlo	Campanhã	DEX	Estação Porto Campanhã
Jorge Manuel Martins dos Santos	Assistente comercial	Campanhã	DEX	Estação Porto Campanhã
Subcomissão de Campanhã - Suplentes				
António Fernando Rodrigues Ferreira	Operador de revisão e venda	Campanhã	DEX	Revisão Campanhã
Subcomissão de Porto São Bento - Efectivos				
Manuel Sérgio Arada Fonseca	Maquinista técnico	S. Bento	DEX	Tração São Bento
Pedro Miguel Pontes Reis	Operador de revisão e venda	S. Bento	DEX	Revisão São Bento

Luís Manuel Pinto Azevedo	Inspector de tracção	S. Bento	DEX	Tração São Bento Chefia
Luís Alberto de Oliveira Borges	Maquinista técnico	S. Bento	DEX	Tração São Bento
Pedro Miguel Silva Pereira Garrido	Maquinista técnico	S. Bento	DEX	Tração São Bento
Subcomissão de Porto São Bento - Suplentes				
Carlos Manuel Pereira Monteiro	Maquinista técnico	S. Bento	DEX	Tração São Bento
Rosa Delfina Neves Soares	Operador de venda e controlo	S. Bento	DEX	Estação Porto São Bento
Subcomissão das linhas do Norte e Vouga - Efectivos				
José Carlos de Oliveira Marques	Operador de revisão e venda	Aveiro	DEX	Revisão Aveiro
João Paulo Ferreira Morgado	Operador de venda e controlo	Aveiro	DEX	Estação Aveiro
Ricardo Jorge da Costa Santos Madureira Marques	Operador de venda e controlo	Ovar	DEX	Estação Ovar
Subcomissão das linhas do Norte e Vouga - Suplentes				
Paula Cristina Martins da Silva	Assistente comercial	Aveiro	DEX	Estação Aveiro
Subcomissão das linhas do Norte e Beira Alta Ramais de Cantanhede, Alfarelos e Lousã - Efectivos				
Rui Miúdo Sebastião	Maquinista técnico	Coimbra	DEX	Tração Coimbra
José Carlos Ferreira Duarte	Operador de revisão e venda	Coimbra	DEX	Revisão Coimbra
Rui Miguel Taborda Fernandes	Assistente comercial	Coimbra B	DEX	Estação Coimbra B
Paulo Manuel Lourenço Serrano	Maquinista técnico	Coimbra	DEX	Tração Coimbra
Nuno Filipe Lopes Trindade	Operador de revisão e venda	Coimbra	DEX	Revisão Coimbra
Subcomissão das linhas do Norte e Beira Alta Ramais de Cantanhede, Alfarelos e Lousã - Suplentes				
Paulo Jorge F. Mateus	Maquinista técnico	Coimbra	DEX	Tração Coimbra
Carlos Manuel Andrade Gonçalves	Operador de revisão e venda	Coimbra	DEX	Revisão Coimbra

Subcomissão do Entroncamento, linhas do Leste e Beira Baixa, ramal de Cáceres - Efectivos				
Rogério Paulo Sousa Vieira Morgado	Maquinista técnico	Entroncamento	DEX	Tração Entroncamento
António José de Matos Lopes	Operador de revisão e venda	Entroncamento	DEX	Revisão Entroncamento
Ana Cristina Jesus Alves Santos Branco	Operador de venda e controlo	Entroncamento	DEX	Estação Entroncamento
Uriel Mota Correia	Maquinista técnico	Entroncamento	DEX	Tração Entroncamento
Horácio Pires Correia	Operador de revisão e venda	Entroncamento	DEX	Revisão Entroncamento
Subcomissão do Entroncamento, linhas do Leste e Beira Baixa, ramal de Cáceres - Suplentes				
Antonio Joaquim Lopes da Silva	Maquinista técnico	Entroncamento	DEX	Tração Entroncamento
Subcomissão das linhas de Sintra, Cintura e Oeste - Efectivos				
Patrícia Alexandra José da Silva Pinto	Maquinista técnico	Rossio	DEX	Tração Rossio
Vera Mónica da Rocha Henriques Rodrigues	Operador de revisão e venda	Rossio	DEX	Revisão Rossio
Vítor Manuel da Costa Esteves	Operador de venda e controlo	Campolide	DEX	Estação Campolide
António Miguel Ribeiro Gomes	Maquinista técnico	Rossio	DEX	Tração Rossio
Cláudio Miguel Raposo Ganhão	Operador de revisão e venda	Rossio	DEX	Revisão Rossio
Subcomissão das linhas de Sintra, Cintura e Oeste - Suplentes				
Nuno Valentim de Sousa Silva Morais Silva	Maquinista técnico	Rossio	DEX	Tração Rossio
Marco António dos Santos Pascoeiro Andrade	Operador de revisão e venda	Rossio	DEX	Revisão Rossio
Subcomissão da linha de Cascais - Efectivos				
Paulo Jorge Duarte da Silva	Maquinista técnico	Cais do Sodré	DEX	Tração Cais do Sodré
Carla Sofia dos Santos Lima	Operador de revisão e venda	Cais do Sodré	DEX	Revisão Cais do Sodré
Pedro Miguel Garcia Cândido	Assistente comercial	Cascais	DEX	Estação Cascais

Pedro Miguel Santos Cavaleiro	Operador de revisão e venda	Cais do Sodré	DEX	Revisão Cais do Sodré
João Miguel Barreira Pires Salvado	Maquinista técnico	Cais do Sodré	DEX	Tração Cais do Sodré
Subcomissão da linha de Cascais - Suplentes				
Orlando Pereira de Almeida	Maquinista técnico	Cais do Sodré	DEX	Tração Cais do Sodré
Nuno Miguel da Gama Franco Nunes Simões	Operador de revisão e venda	Cais do Sodré	DEX	Revisão Cais do Sodré
Subcomissão de Lisboa Rossio - Serviços centrais - Efectivos				
José Manuel Simão Orvalho	Assistente administrativo III	Rossio	DLA	Gestão instalações - contrat. transversais
Paula Maria Gonçalves Traguil	Técnica licenciada	Rossio	DFI	Departamento de contabilidade
Luís Manuel da Costa Plácido	Assistente administrativo I	Rossio	DRH	Gestão técnico-administrativa de RH
Susana Isabel Tripa Carvalho	Assistente administrativo III	Lisboa Rossio	DFI	Contas correntes
José Manuel Delgado Nepomuceno	Assistente administrativo III	Lisboa Rossio	DLA	Gestão instalações - contrat. transversais
Subcomissão de Lisboa Rossio - Serviços centrais - Suplentes				
Luís Carlos Lima Marques	Assistente comercial	Campolide	DEX	Núcleo de projetos informáticos
Alice Maria Morgado Inácio	Assistente administrativo	Rossio	GRI	Gabinete de relações internacionais
Subcomissão de Lisboa Santa Apolónia - Serviços centrais - Efectivos				
Carlos Alberto Guerreiro Monteiro	Especialista ferroviário II	Santa Apolónia	DEX	Gestão do produto AP e IC
Maria de Fátima Farinha Leitão	Assistente administrativo II	Santa Apolónia	DEX	Gestão de contratos
Paulo Jorge Dias Ferrão	Técnico licenciado	Santa Apolónia	DMT	Gestão técnica
João Carlos Marçalo dos Santos	Chefe de equipa material	Santa Apolónia	DMT	Gestão técnica
José Luís Ferreira Martins	Supervisor de material	Santa Apolónia	DMT	Gestão de contratos

Subcomissão de Lisboa Santa Apolónia - Serviços centrais - Suplentes				
Maria Celeste Ferreira da Silva	Assistente administrativa II	Santa Apolónia	DMT	Gestão de contratos
Carlos Vítor Pereira Lopes	Técnico de material II	Santa Apolónia	DMT	Gestão de contratos
Subcomissão de Lisboa Santa Apolónia - Estação - Efectivos				
Rui Manuel Salvaterra Figueiredo	Maquinista técnico	Santa Apolónia	DEX	Tração Lisboa
José Armelim Costa da Silva	Operador de revisão e venda	Santa Apolónia	DEX	Revisão Lisboa
Luís Miguel Pinto	Operador de venda e controlo	Oriente	DEX	Estação Lisboa Oriente
Carlos Manuel Machado Horta	Maquinista técnico	Santa Apolónia	DEX	Tração Lisboa
Paulo Jorge Silvestre dos Santos	Operador de revisão e venda	Santa Apolónia	DEX	Revisão Lisboa
Subcomissão de Lisboa Santa Apolónia - Estação - Suplentes				
Cristina Maria Barbosa Almeida	Operador de venda e controlo	Oriente	DEX	Estação Lisboa Oriente
Paulo Jorge Martins de Oliveira	Operador de venda e controlo	V. Franca de Xira	DEX	Estação V. Franca Xira
Ana Sofia Aparício de Matos Silva	Assistente comercial	Alverca	DEX	Estação Alverca
Subcomissão de Barreiro/Sado - Efectivos				
Jorge de Jesus Paixão Monteiro	Operador de revisão e venda	Barreiro	DEX	Revisão Barreiro
Sérgio Miguel Florêncio Palma	Operador de venda e controlo	Barreiro	DEX	Estação Barreiro
Paulo Jorge Maria Quintas Portela	Operador de revisão e venda	Barreiro	DEX	Revisão Barreiro
Subcomissão de Barreiro/Sado - Suplentes				
Rui Manuel Fernandes Dourado	Operador de revisão e venda	Barreiro	DEX	Revisão Barreiro
Joaquim Pedro Soares dos Santos Abrantes	Operador de venda e controlo	Barreiro	DEX	Estação Barreiro
João Pedro Laranjinha Carvalho	Maquinista técnico	Barreiro	DEX	Tração Barreiro

Subcomissão das linhas do Alentejo e Algarve - Efectivos				
Augusto José Correia da Fonseca	Maquinista técnico	Faro	DEX	Tração Faro
Mário João Paixão Alexandre	Operador de revisão e venda	Faro	DEX	Revisão Faro
Maria da Conceição Candeias Neves	Assistente comercial	Faro	DEX	Estação Faro
Subcomissão das linhas do Alentejo e Algarve - Suplentes				
Rafaela Alexandra Martins	Assistente comercial	Faro	DEX	Estação Faro
Bartolomeu Lamas Costa Deitado	Operador de revisão e venda	Faro	DEX	Revisão Faro

Registado em 28 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 38 do livro n.º 2.

CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão e subcomissão de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, para o mandato de quatro anos, foram efetuadas as seguintes substituições:

Na comissão de trabalhadores:

Ana Sofia de Sousa Menezes, substituída por:
Isabel Maria Gonçalves de Oliviera.

Na subcomissão de trabalhadores:

Hernâni José P. P. Magalhães, substituído por:
Fernando José de Sousa.

Novo Banco, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Novo Banco, SA (NB) publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019, eleita para o mandato de quatro anos, foram efetuadas as seguintes substituições:

Pedro Miguel Pinheiro Costa Brito, substituído por:
Mário Rui Fernandes Martins.

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, substituído por:
Carla Margarida Lopes Romão Leandro Fernandes.

Tiago Alexandre Paiva da Silva Barceló, substituído por:
Cristina Maria Valente Manata Amaral.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de abril de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º, número 3 da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, vimos comunicar a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no dia 2 de setembro de 2019, na LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto».

(Seguem as assinaturas de 50 trabalhadores.)

PEMEL - Metalomecânica, L.ª - 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 Actividades do Ambiente do Norte - SITE - NORTE, 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 24 de maio de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa PEMEL - Metalomecânica, L.ª

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 12 de setembro 2019, realizar-se-á na empresa PEMEL - Metalomecânica, L.ª o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA, realizada em 24 de abril de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

Efetivos:

José Miguel Tavares Miranda.

Ivone M. Santos Duarte.

Suplentes:

Paulo Sérgio Simões Lemos.

Jorge Miguel Silva B. Almeida.

Registado em 24 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 25, a fl. 138 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Manteigas - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Manteigas, realizada em 15 de abril de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019.

Efetivos:

Vítor José dos Santos Gaspar.
Carlos Alberto Pena Ramalho.

Suplentes:

Vítor Augusto Ferreira Ramos.
Jorge Manuel de Almeida Frade.

Registado em 27 de maio de 2019 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 138 do livro n.º 1.

Câmara Municipal da Guarda - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segu-

rança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Guarda, realizada em 15 de abril de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019.

Efetivos:

Maria Inês Teixeira Tomé.
Manuel José Tunico dos Santos.
António Martins Morais.
Carla Cristina Semedo Santarém Andrade Peixoto.
Gisela Isabel Duarte Valente.

Suplentes:

Joaquim Augusto Ferreira Gomes.
António Augusto Lopes das Silva.
Sérgio Miguel Morgado Marques.
António Cecílio Boa Madeira.
Fátima Alcina dos Santos Domingos Marques.

Registado em 28 de maio de 2019 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 138 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Maquinista Marítimo**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

Integração na bolsa de UFCD das seguintes UFCD: 10210 - Técnicas pessoais de sobrevivência (25 horas) e 10211 - Técnicas de combate a incêndios e de primeiros socorros, e segurança pessoal (50 horas)

- **Marinheiro/a**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

Integração na bolsa de UFCD das seguintes UFCD: 10210 - Técnicas pessoais de sobrevivência (25 horas) e 10211 - Técnicas de combate a incêndios e de primeiros socorros, e segurança pessoal (50 horas)

Anexo 1:

10210	Técnicas pessoais de sobrevivência	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizar equipamentos pessoais salva-vidas. 2. Embarcar e executar as ações a bordo das embarcações salva-vidas. 3. Utilizar equipamentos de emergência de radio. 	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sobrevivência no mar na sequência de abandono do navio <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Introdução, segurança e sobrevivência <ol style="list-style-type: none"> 1.1.1. Orientações para a segurança 1.1.2. Princípios de sobrevivência no mar 1.1.3. Definições, embarcações de sobrevivência e dispositivos de salvamento 1.1.4. Manual de treino (Formação) SOLAS 1.1.5. Símbolos de segurança 1.2. Situações de emergência <ol style="list-style-type: none"> 1.2.1. Tipos de situações de emergência 1.2.2. Precauções 1.2.3. Meios de combate a incêndios 1.2.4. Naufrágio 1.2.5. Perícia da tripulação e familiarização inicial 1.2.6. Rol de chamada e sinais de emergência 1.2.7. Instruções de emergência para a tripulação 1.2.8. Equipamento extra e sobrevivência 1.2.9. Abandono do navio - complicações/adversidades 1.3. Evacuação <ol style="list-style-type: none"> 1.3.1. Abandono do navio - último recurso 1.3.2. Preparação pessoal para o abandono do navio 1.3.3. Necessidade de prevenir o pânico 1.3.4. Deveres da tripulação para com os passageiros 1.3.5. Deveres da tripulação - lançamento de embarcações salva-vidas 1.3.6. Ordens do comandante para abandono do navio 1.3.7. Meios de salvamento 1.4. Embarcações salva-vidas e embarcações de resgate <ol style="list-style-type: none"> 1.4.1. Embarcações salva-vidas 1.4.2. Jangadas salva-vidas 1.4.3. Embarcações de resgate 1.5. Equipamentos pessoais salva-vidas <ol style="list-style-type: none"> 1.5.1. Ajudas térmicas 1.5.2. Boias salva-vidas 1.5.3. Coletes salva-vidas 1.5.4. Coletes salva-vidas insufláveis 1.5.5. Fatos de imersão 1.5.6. Fatos de anti exposição (AES) 1.5.7. Sobrevivência pessoal sem um colete salva-vidas 1.5.8. Sobrevivência pessoal em meio aquático 1.5.9. Embarcar numa embarcação salva-vidas 1.5.10. Ações a executar a bordo de uma embarcação salva-vidas 1.5.11. Endireitar uma jangada virada de quilha 1.6. Sobrevivência no mar <ol style="list-style-type: none"> 1.6.1. Perigos para os sobreviventes 1.6.2. Melhor utilização da palamenta da embarcação salva-vidas 1.6.3. Manobras de homem ao mar 		

-
- 1.6.4. Manobra de defender a embarcação perante a situação de emergência fogo a bordo
 - 1.6.5. Pedidos de socorro
 - 1.6.6. Lançamento de sinais pirotécnicos
 - 1.7. Equipamentos de emergência rádio
 - 1.7.1. Aparelho de rádio portátil para embarcações salva-vidas
 - 1.7.2. EPIRB - *Emergency position-indicating radio beacons* (Radiobalizas de localização de sinistros)
 - 1.7.3. SART - *Search and rescue transponder* (Respondedor de radar)
 - 1.8. Assistência e evacuação por helicóptero
 - 1.8.1. Comunicação com o helicóptero
 - 1.8.2. Evacuação a partir do navio e a partir da embarcação salva-vidas
 - 1.8.3. Recolha de náufrago por helicóptero
 - 1.8.4. Utilização do arnês/alça do cabo de resgate do helicóptero
-

10211	Técnicas de combate a incêndios e de primeiros socorros, e segurança pessoal	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Manter um estado de prontidão para responder a situações de emergência que envolvam fogo. 5. Atuar ao deparar-se com um acidente ou outra emergência médica a bordo. 6. Reconhecer medidas para evitar a poluição do meio marinho. 7. Reconhecer as regras de segurança no trabalho. 8. Assegurar comunicações eficientes a bordo do navio e um efetivo relacionamento a bordo. 9. Assegurar as ações necessárias para controlar a fadiga. 	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"> 2. Prevenção e combate a incêndios <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Introdução, segurança e princípios 2.2. Minimização do risco de incêndio a bordo <ol style="list-style-type: none"> 2.2.1. Elementos do fogo e explosão (triângulo do fogo) 2.2.2. Tipos e fontes de ignição 2.2.3. Materiais inflamáveis frequentemente encontrados a bordo 2.2.4. Necessidade de uma vigilância constante 2.2.5. Riscos de incêndio 2.3. Manutenção de um estado de prontidão para responder a situações de emergência que envolvam fogo <ol style="list-style-type: none"> 2.3.1. Organização de combate a incêndios a bordo 2.3.2. Localização de equipamentos de combate a incêndios e percursos de evacuação 2.3.3. Propagação do fogo em diferentes partes do navio 2.3.4. Sistemas de deteção de fogo e fumo a bordo, e sistemas automáticos de alarme 2.3.5. Classes de fogos e agentes extintores aplicáveis 2.4. Combate e extinção de incêndios <ol style="list-style-type: none"> 2.4.1. Seleção de aparelhos e equipamentos de combate a incêndios 2.4.2. Precauções e uso de instalações fixas 2.4.3. Uso de aparelhos de respiração para combate a incêndios 2.4.4. Uso de aparelhos de respiração para efetuar resgates 3. Primeiros socorros básicos <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Tomada de ação imediata ao deparar-se com um acidente ou outra emergência médica a bordo <ol style="list-style-type: none"> 3.1.1. Princípios gerais do socorrismo 3.1.2. Funções e estrutura do corpo humano 3.1.3. Posicionamento da vítima 3.1.4. Vítimas inconscientes 3.1.5. Alterações cardiorrespiratórias 3.1.6. Estado de choque 3.1.7. Hemorragias 3.1.8. Envenenamento 3.1.9. Queimaduras e acidentes provocados por eletricidade 3.1.10. Pensos, ligaduras e talas 3.1.11. Afogamento 3.1.12. Resgate e transporte da vítima 4. Segurança pessoal e responsabilidades sociais <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Introdução <ol style="list-style-type: none"> 4.1.1. Familiarização com o navio 4.2. Atuação de acordo com os procedimentos de emergência em vigor <ol style="list-style-type: none"> 4.2.1. Tipos de emergência que podem ocorrer, tais como colisão, fogo, naufrágio 4.2.2. Planos de contingência para resposta a emergências que ocorram a bordo 4.2.3. Sinais de emergência e funções específicas atribuídas aos membros da tripulação na lista de chamada (Rol de Chamada). Estações de reunião. Uso correto do equipamento individual de salvamento 4.2.4. Ações a executar após identificação das possíveis emergências, incluindo fogo, colisão, encalhe, naufrágio, homem ao mar e água aberta 		

- 4.2.5. Ações a executar após a audição dos sinais de alarme
 - 4.2.6. Importância do treino e dos exercícios
 - 4.2.7. Percursos de evacuação e dos sistemas de comunicações e de alarme de bordo
 - 4.3. Tomada de precauções para evitar a poluição do meio marinho
 - 4.3.1. Impacto do transporte marítimo no meio marinho e os efeitos da poluição acidental ou operacional
 - 4.3.2. Procedimentos básicos de proteção ambiental
 - 4.3.3. Complexidade e diversidade do ambiente marinho
 - 4.4. Observação das regras de segurança no trabalho
 - 4.4.1. Importância de aderir a boas práticas de segurança no trabalho em todos os momentos
 - 4.4.2. Dispositivos de segurança e proteção existentes a bordo
 - 4.4.3. Precauções a tomar antes da entrada em espaços confinados
 - 4.4.4. Familiarização com as medidas nacionais e internacionais relativos à segurança e higiene no trabalho
 - 4.5. Contribuição para as comunicações eficientes a bordo do navio
 - 4.5.1. Princípios e barreiras para uma comunicação eficaz entre os indivíduos e as equipas a bordo do navio
 - 4.5.2. Estabelecimento de comunicações efetivas e compreensão inequívoca de ordens
 - 4.6. Contribuição para um efetivo relacionamento a bordo
 - 4.6.1. Importância de manter um bom relacionamento humano e de trabalho a bordo
 - 4.6.2. Princípios básicos de trabalho em equipa e prática, incluindo resolução de conflitos
 - 4.6.3. Responsabilidades sociais; condições de trabalho; direitos e obrigações individuais; perigos do abuso de álcool e de drogas
 - 4.7. Ações necessárias para controlar a fadiga
 - 4.7.1. Importância de ter o necessário descanso a bordo
 - 4.7.2. Efeitos do sono, horários e ritmos circadianos na fadiga
 - 4.7.3. Efeitos do stress físico nos marítimos
 - 4.7.4. Efeitos das mudanças de horários na fadiga dos marítimos
 - 4.7.5. Efeitos do stress ambiental dentro e fora do navio e o seu impacto nos marítimos
-