



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 2677

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outra 2679

- Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 2680

- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras 2702

- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras 2706

- Acordo de adesão entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços e outros 2708

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Alteração 2710

II – Direção:

- Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo, SINCTA - Eleição 2719

- União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP -IN (USBEJA/CGTP-IN) - Eleição 2720

- Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (ASFIC/PJ) - Eleição 2721

- STAMA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos - Alteração 2721

- Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros - Retificação 2722

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- APCC - Associação Portuguesa de Contact Centers - Cancelamento 2722

II – Direção:

- Associação Comercial e Empresarial de Abrantes, Constância, Sardoal, Mação e Vila de Rei - Eleição 2722

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA - Eleição	2723
- Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Eleição	2723

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Fucoli-Somepal - Fundição de Ferro, SA - Convocatória	2724
- FUNFRAP - Fundição Portuguesa, SA - Retificação	2724

II – Eleição de representantes:

- Acatel - Acabamentos Têxteis, SA - Eleição	2724
- Confetil, SA - Eleição	2725
- Empresa do Diário do Minho, L. ^{da} - Eleição	2725
- Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	2725

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: dscot@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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

As alterações do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, abrangem, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio retalhista, nas atividades compreendidas pelas classificações de atividade económica (CAE) 4711 a 4799, ao comércio grossista correspondente às atividades abrangidas pelas CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677, e à prestação de serviços no âmbito das CAE 9521 a 9529, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal requereram a extensão das alterações 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.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas

na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 706 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 55,8 % são mulheres e 44,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 650 TCO (92,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 56 TCO (7,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 51,8 % são homens e 48,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % 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 e uma diminuição dos rácios de desigualdade.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que na área e no âmbito da presente convenção existem outras convenções coletivas celebradas entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e diversas associações sindicais a presente extensão não se aplica às empresas filiadas nas associações inscritas na UACS, à semelhança das anteriores extensões.

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas portarias de extensão, e que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando que as retribuições previstas nos níveis I a IX da tabela I e nos níveis I a VII da tabela II, ambas do anexo III - A, assim como a retribuição prevista no nível I do anexo III - B, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em

que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 15, de 29 de junho de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, são estendidas, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A extensão prevista na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS.

3- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencem

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

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

4- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2021.

26 de julho de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outra ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT).

Cláusula 2.^a

Âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional às empresas que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motocicletas e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e afins.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço das empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo do Código Civil Português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham sido

designados.

Cláusula 3.^a

Âmbito profissional

1- Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II.

2- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 100 empregadores e 7500 trabalhadores.

Cláusula 84.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm o direito a um subsídio de refeição no valor de 4,77 €, por cada dia de trabalho.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

A atualização do valor do subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de abril de 2021.

ANEXO I

Remunerações mínimas mensais

Graus	Euros
06	2 172,00
05	1 943,00
04	1 669,00
03	1 438,00
02	1 088,00

01	854,00
0	1 200,00
1	1 030,00
2	906,00
3	885,00
4	785,00
5	775,00
6	725,00
7	710,00
8	695,00
9	685,00
10	677,00
11	665,00

A tabela salarial referida neste anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2021.

Águeda, 7 de junho de 2021.

Pela ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins:

João Carlos Ribeiro Miranda, na qualidade de mandatário.

Vital Rodrigues de Almeida, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, secretário geral e na qualidade de mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sádio, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT):

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de julho de 2021, a fl. 164 do livro n.º 12, com o n.º 154/2021, nos termos do artigo n.º 494 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2020.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1- O presente acordo coletivo de trabalho - ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 19 empregadores e 1444 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Aplica-se os artigos 485.º a 503.º do Código do Trabalho:

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

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

3- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da receção daquela.

4- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias imediatos a contar do prazo fixado no número 3.

6- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar

o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária.

8- Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou disposto no anexo I deste ACT, entende-se como condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 6.^a

Carreiras profissionais

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se regulamentadas no anexo I.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental, com os deveres e direitos decorrentes dos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho, em especial, por um período de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que possuam uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança e de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.

3- A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituído regalias ou direitos pessoais do substituído.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

As associações de regantes e beneficiários obrigam-se, nos termos legais e deste ACT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o SETAAB, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres gerais das partes

Aplica-se o artigo 126.º do Código do Trabalho:

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

Aplica-se o artigo 127.º do Código do Trabalho:

1- O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

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

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

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

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

5- A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6- Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais.

7- Prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste ACT.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

Aplicando-se o artigo 128.º do Código do Trabalho:

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

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

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação

coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

Aplica-se o artigo 129.º do Código do Trabalho:

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

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

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código de Trabalho;

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

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código de Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da associação o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e atividade sindical

Cláusula 15.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício da atividade sindical e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-

-se-ão pela legislação vigente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador, de acordo com o disposto no artigo 193.º do Código do Trabalho.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 17.^a

Transferências do trabalhador para outro local de trabalho

Aplicam-se os artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho:

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência, conforme previsto na legislação vigente.

Cláusula 18.^a

Deslocações em serviço

1- Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

- a) O transporte desde a sede da associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou
- b) Um subsídio de deslocação, nos termos da alínea a) do ponto seguinte.

2- Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, até ao limite legal de isenção do Imposto sobre Rendimentos das Pessoas Singulares (IRS) e do Regime Contributivo da Segurança Social;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

- Pequeno-almoço 2,80 €;
- Almoço ou jantar 9,50 €;
- Ceia..... 7,60 €;

- Alojamento com pequeno-almoço..... 32,20 €;
- As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajetos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no sindicato outorgante, não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT - Contratos coletivos de trabalho da agricultura, outorgados pelo SETAAB em cada região.

2- Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar diretamente com a associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.^a relativamente ao horário especial de trabalho.

Cláusula 20.^a

Horário especial de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2- O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3- O alargamento referido no número anterior pode ser efetuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5- Para cumprimento do estabelecido nos números 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 30.^a bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela associação.

6- A compensação deverá, tanto quanto possível, proces-

sar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7- O início deste regime será obrigatoriamente comunicado, aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8- Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes coletivos, as associações garantirão os adequados transportes.

9- Durante o período de HET (horário especial de trabalho) prestado nos termos desta cláusula, as associações de regantes e beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a associação, devidamente fundamentados.

10- Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 32,00 €.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Condições de isenção de horário de trabalho:

a) Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho:

a) As partes podem acordar numa das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 219.º do Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei, nomeadamente nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos, nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.^a deste ACT.

4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o pe-

ríodo de descanso semanal.

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 224.º - Duração do trabalho de trabalhador noturno;

b) Artigo 225.º - Proteção de trabalhador noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2- Só excepcionalmente e nos termos previstos na lei, nomeadamente no artigo 232.º do Código do Trabalho, poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores.

3- Para os guardas de portas de água poderá o descanso semanal complementar ser alterado para outro dia da semana, sempre que o trabalhador e a associação nisso acordem expressamente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 26.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia de Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 25 de dezembro.

Conforme previsto no artigo 234.º do Código do Trabalho.

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

3- Poderão ainda ser observados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 27.^a

Direito a férias

Aplica-se o artigo 237.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula seguinte.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 28.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 29.^a

Outras situações sobre férias

1- Os trabalhadores que optem por gozar pelo menos metade das férias no período compreendido entre novembro e fevereiro terão direito ao acréscimo de mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição do respetivo subsídio.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 239.º - Casos especiais de duração do período

de férias;

b) Artigo 240.º - Ano do gozo das férias;

c) Artigo 241.º - Marcação do período de férias;

d) Artigo 242.º - Encerramento para férias;

e) Artigo 243.º - Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa;

f) Artigo 244.º - Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador;

g) Artigo 245.º - Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias;

h) Artigo 246.º - Violação do direito a férias;

i) Artigo 247.º - Exercício de outra atividade durante as férias.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 30.^a

Definição de falta

Aplica-se o artigo 248.º do Código do Trabalho:

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 31.^a

Tipos de falta

Aplica-se o artigo 249.º do Código do Trabalho:

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho:

– Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim o 1.º grau na linha reta;

– Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

– Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

c) A motivada pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no artigo 91.º do Código do Trabalho;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho de-

vido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;

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 filho menor;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 32.^a

Outras situações sobre faltas

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 250.º - Imperatividade do regime de faltas;

b) Artigo 251.º - Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) Artigo 252.º - Falta para assistência a membro do agregado familiar;

d) Artigo 253.º - Comunicação de ausência;

e) Artigo 254.º - Prova de motivo justificativo de falta;

f) Artigo 255.º - Efeitos de falta justificada;

g) Artigo 256.º - Efeitos de falta injustificada;

h) Artigo 257.º - Substituição da perda de retribuição por motivo de falta.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 33.^a

Concessão e efeitos da licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, nos termos do artigo 317.º do Código do Trabalho.

2- O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de dez dias, considerando-se que a ausência de resposta equivale à concessão de licença nos termos em que foi requerida.

3- Poderá ser contratado pelo empregador um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

4- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de

duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de 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 para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

5- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

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

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 34.^a

Princípio geral

1- As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as que constam no anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste ACT.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste ACT.

4- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente ACT, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5- Todos os trabalhadores com as categorias constantes no anexo II têm direito a um sistema de progressão automática com base numa grelha composta por 5 escalões, conforme consta no anexo III. Essa progressão será efetuada sempre que o trabalhador não seja promovido ao nível superior e obedece às seguintes regras:

a) A evolução nos escalões é feita automaticamente de 3 em 3 anos.

b) Em caso de promoção a nova categoria, o trabalhador passará a ser retribuído pelo escalão correspondente a essa categoria, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do nível que auferia, à data da promoção.

Cláusula 35.^a

Remuneração horária

Aplica-se o artigo 271.º do Código do Trabalho:

O valor de remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 36.^a

Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Substituições temporárias

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes, passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 38.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm o direito a uma remuneração especial igual a 20 % da retribuição mensal.

Cláusula 39.^a

Remuneração de trabalho suplementar

Aplica-se o artigo 268.º do Código do Trabalho:

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

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

a) 20 % em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente noturno;

b) 25 % em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturno.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, conforme o número 1 do artigo 266.º do Código do Trabalho.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço e deve ser paga antes do início daquele período, conforme artigo 264.º do Código do Trabalho.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

Aplica-se o artigo 263.º do Código do Trabalho:

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

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste ACT, o subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 44.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 35,00 €, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de regantes e beneficiários.

3- As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

2- Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

- a) Férias;
- b) Doença;
- c) Casamento;
- d) Nojo (falecimento);
- e) Assistência a familiares;
- f) Faltas injustificadas;
- g) No exercício do direito à greve;
- h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 46.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 31,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

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

- a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;

- d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
 - 1) Caducidade;
 - 2) Revogação;
 - 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 4) Despedimento coletivo;
 - 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 6) Despedimento por inadaptação;
 - 7) Resolução pelo trabalhador;
 - 8) Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 49.^a

Outras disposições sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
 - 1) Artigos 351.º a 380.º - Modalidades de despedimento:
 - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2) Despedimento coletivo;
 - 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 1.4) Despedimento por inadaptação.
 - 2) Artigos 381.º a 393.º - Ilícitude de despedimento;
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigos 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2) Artigos 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente, nomeadamente a referida no número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 52.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, estas atividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou externos à empresa ou ao estabelecimento, bem como na parte relativa à higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das atividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respetiva prevenção existente e verifique ser inviável a adoção de outra forma de organização das atividades.

3- As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas atividades.

4- Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas atividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

Cláusula 54.^a

Comunicações dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a associação deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, nas vinte quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 55.^a

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no

trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessários, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2, a empresa e as respetivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como às organizações representativas os trabalhadores, no que se refere à formação dos respetivos representantes.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Cláusula 56.^a

Obrigações das entidades empregadoras

1- A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na sua origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores ou, em caso de impossibilidade, devido a fatores externos não controláveis pela associação, procurar minimizar esses riscos dotando os trabalhadores dos meios adequados;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de ser abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, responsáveis pela sua aplicação;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessários, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das atividades previstas na cláusula 53.^a, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7- As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspeção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8- As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 59 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

Cláusula 57.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;

b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou missões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 80.^a as avarias e deficiências por si detetadas que se afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3- As medidas e atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

Cláusula 58.^a

Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Em todas as empresas abrangidas por este ACT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2- Ao encarregado de segurança compete:

a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no tra-

balho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;

d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em janeiro, relatório anual circunstanciado da atividade desenvolvida durante o ano anterior sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda carecem de ser eliminadas;

e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este ACT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 52.^a deste ACT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3- As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente ACT.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente.

Cláusula 60.^a

Proteção na parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

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

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 61.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

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

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

Cláusula 62.^a

Licença parental inicial

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por

cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- 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 respetivo empregador, 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.

10- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

11- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

12- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 63.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

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

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

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 64.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^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 3 da cláusula 62.^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 empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 65.^a

Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas 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 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 66.^a

Outros direitos da parentalidade

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

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;

c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;

d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;

e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;

g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;

h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;

j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;

u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

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

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

g) Falta para assistência a filho;

h) Falta para assistência a neto;

i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

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

k) Dispensa para avaliação para adoção;

l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;

m) A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

Cláusula 67.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 68.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 69.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 70.^a

Trabalhador-estudante

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º:

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

– Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

– Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

– Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

– Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na

falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Objetivos

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 130.º:

São designadamente, objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas associações de regantes e beneficiários;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 72.^a

Formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da associação de regantes e beneficiários;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Cláusula 73.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador

até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 74.^a

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 75.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 134.º:

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 76.^a

Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacte das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das associações de regantes e beneficiários outorgantes também do presente ACT.

Cláusula 78.^a

Constituição

1- Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2- Os representantes das associações de regantes e beneficiários e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, aos quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 79.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente ACT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente ACT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente ACT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 80.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1, da cláusula 78.^a, à outra parte e ao MTSS.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos, mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente ACT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho e ou do MTSS.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, relativa à comissão paritária, as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 83.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1- A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de associações de regantes e beneficiários pelo presente ACT abrangidos.

2- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de regantes e beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 84.^a

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 85.^a

Salvaguarda de direitos salariais

1- É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, cujo salário real em 31 de dezembro de 2020 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 2 % sobre o salário real praticado em 31 de dezembro de 2020.

2- O resultado da aplicação da percentagem referida no número anterior da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 86.^a

Integração nos novos escalões

1- As associações de regantes e beneficiários deverão integrar, num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respetiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2- Se o trabalhador for integrado num escalão, cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferir na associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efetivo e não o correspondente ao escalão onde foi integrado, até que, posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efetivo.

3- O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, e para efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de janeiro de 2001.

4- Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador, deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5- Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6- Durante o período de integração, as associações de regantes e beneficiários, poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respetiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7- A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

ANEXO I

Carreiras profissionais: Condições e progressão

1- A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.

2- A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efetivo serviço e após completar período definido na tabela.

3- A promoção a principal e a especialista ocorre mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.

4- As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional adequada e habilitações legais.

5- A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Carreira profissional	Aprendizagem/estágio		Progressão						
			Automática			Proposta			
	Orientação	Duração	Estagiário	3.ª classe	2.ª classe	1.ª classe	Principal	Especialista	
Técnico superior	-	-	-	-	--	5 anos	5 anos	5 anos	
Engenheiro técnico agrário					Admissão precedida de estágio				
Engenheiro técnico									
Agente técnico agrícola									
Técnico									
Topógrafo/Operador de SIG									
Desenhador									
Encarregado de barragem com central elétrica	-	-	-	-	-	Admissão	5 anos		
Operador de máquinas	-	1 ano	Admissão	-	2 anos	3 anos	5 anos	5 anos	
Motorista de ligeiros/pesados					-	-			
Fiscal									
Auxiliar técnico de rega e conservação					-	-			
Operador de estação elevatória									
Fiel de armazém									
Cantoneiro de rega e conservação									
Guarda e guarda de porta de água					-	-			
Encarregado de barragem	-	-							
Eletricista									
Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro)									
Assistente administrativo			Por superior hierárquico e/ou formação profissional	3 anos (1 ano se > 18 anos)	Deve ser considerado o período de frequência nos cursos profissionais	Admissão	-	3 anos	3 anos
		2 anos (1 ano se > 21 anos)		Admissão					
Chefe dos serviços administrativos	-	-	-	-	-	-	-	-	
Encarregado geral de máquinas									
Encarregado geral de construção civil									
Encarregado electricista de central									
Trabalhador auxiliar									
Trabalhador de limpeza									

ANEXO II

Definição de funções

Categorias	Conteúdo funcional				
Técnico superior Engenheiro técnico agrário Engenheiro técnico	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.				
Agente técnico agrícola Chefe dos serviços administrativos	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.				
Técnico Auxiliar técnico de rega e conservação Topógrafo Operador de SIG Desenhador	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.				
Assistente administrativo	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="375 932 565 970">Caixa</td> <td data-bbox="565 932 1422 970">Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="375 970 565 1006">Telefonista</td> <td data-bbox="565 970 1422 1006">Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.</td> </tr> </table>	Caixa	Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa.	Telefonista	Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.
Caixa	Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa.				
Telefonista	Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.				
Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de construção civil Fiscal	Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.				
Encarregado de barragem Encarregado de barragem com central elétrica Encarregado eletricitista de central Operador de estação elevatória	Funções de coordenação do pessoal afeto ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.				
Cantoneiro de rega e conservação Ajudante de encarregado de barragem Fiel de armazém Guarda Guarda de portas de água Eletricista Mecânico Pedreiro Carpinteiro Serralheiro civil Serralheiro mecânico Motorista de pesados/ligeiros Operador de máquinas Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.				
Estagiário	Trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de 3 anos, o qual inclui o período experimental, para o exercício de uma profissão.				

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior Técnico especialista	1 100,00 €	1 113,00 €	1 126,50 €	1 141,00 €	1 153,50 €
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	1 018,00 €	1 034,00 €	1 045,50 €	1 058,50 €	1 073,50 €
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo/operador de SIG especialista	901,50 €	914,00 €	928,00 €	941,00 €	955,50 €
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado eletricitista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	861,00 €	875,50 €	888,50 €	902,50 €	916,00 €
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo/operador de SIG principal	772,00 €	784,50 €	798,00 €	810,00 €	824,00 €
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação especialista Carpinteiro especialista Operador de máquinas especialista Eletricista especialista Encarregado de barragem c/central elétrica especialista Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de construção civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista pesados/ligeiros especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo/operador de SIG de 1.ª classe	734,50 €	747,00 €	759,50 €	773,00 €	785,50 €
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação principal Carpinteiro principal Operador de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Eletricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica principal Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista pesados/ligeiros principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo/operador de SIG de 2.ª classe	684,50 €	699,50 €	711,50 €	725,50 €	737,50 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 1.ª classe Operador de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Eletricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Mecânico de 1.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe			665,00 €	676,50 €	691,50 €
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe Cantoneiro de rega e conservação especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal				665,00 €	666,50 €
IX	Cantoneiro de rega e conservação Carpinteiro de 2.ª classe Operador de máquinas de 2.ª classe Eletricista de 2.ª classe Fiel de armazém Fiscal de 2.ª classe Guarda Guarda de porta de água Mecânico de 2.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 2.ª classe Operador de estação elevatória Pedreiro de 2.ª classe Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe Auxiliar administrativo Ajudante de encarregado de barragem Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza Estagiário					665,00 €

Se houver alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições abaixo do valor fixado serão atualizadas automaticamente em função do novo valor que se venha a estabelecer.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 24 de junho de 2021.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Alvor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários de Alvega:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da

Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 27 de julho de 2021, a fl. 164 do livro n.º 12, com o n.º 155/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
- 2- O AE abrange um empregador e 292 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

- 1 e 2- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
- 3- Os valores previstos na alínea *b)* são fixados, respectivamente, em 3,28 euros e 14,80 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no continente

- 1- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
- 2- (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)
- a)* (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*);
- b)* A um subsídio diário de deslocação de 8,80 euros;
- c), d)* e *e)* (*Mantém-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,78 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
a) b) e c) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*;
d) Subsídio diário de deslocação no valor de 19,00 euros.
2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 81 069,12 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2021 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 % ;
b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;
c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;

- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;
e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;
f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.
2 a 8- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 548,87 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1 a 7- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,93 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
9 e 10- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

- 1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,96 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
2 a 4- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux.escrit	Vendas armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor Tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp. adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. project.	Encarregado A	Ch./Esp. adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal.coord.A	-
8	-	Encarregado/ Caixeiro	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./Esp. adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal.coord.B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm.A Escrit. princ.A	Fog.Princ.A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. Inst A Prep.trab.A	Ofic. princ. A Prep.trab.A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal.princ.A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. Princ. B Prep. Trab. B	Subchef. adm.B Escrit. princ.B	Fog.Princ.B	Ofic. Princ. Inst B Prep.trab.B	Chef. turno Ferrov. Ofic.princ.B Prep.trab.B	-	Op.coord.II Op.princ.II	Anal.princ.B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º Escriturário	Fogreiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel amaz. Maq. Locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º Escriturário	Fogreiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º Escriturário	Fogreiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo	-	-	Praticante	Praticante	-	Ajud. Fogreiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15	-	Servente	Servente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabela de progressão horizontal - 2021

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 590,00	2 725,00	2 869,00	3 017,00	3 133,00	3 277,00	3 416,00
2	2 248,00	2 364,00	2 484,00	2 601,00	2 725,00	2 836,00	2 953,00
3	2 011,00	2 114,00	2 223,00	2 364,00	2 435,00	2 538,00	2 641,00
4	1 764,00	1 857,00	1 950,00	2 044,00	2 114,00	2 223,00	2 317,00
5	1 555,00	1 628,00	1 713,00	1 794,00	1 857,00	1 957,00	2 036,00
6	1 289,00	1 346,00	1 414,00	1 472,00	1 521,00	1 589,00	1 646,00
7	1 189,00	1 236,00	1 284,00	1 346,00	1 385,00	1 439,00	1 494,00
8	1 127,00	1 168,00	1 197,00	1 236,00	1 284,00	1 346,00	1 393,00
9	1 097,00	1 138,00	1 168,00	1 197,00	1 236,00	1 284,00	1 346,00
10	1 024,00	1 058,00	1 082,00	1 138,00	1 168,00	1 197,00	1 236,00
11	993,00	1 015,00	1 041,00	1 058,00	1 082,00	1 138,00	1 168,00
12	961,00	993,00	1 024,00	1 041,00	1 058,00	1 109,00	1 138,00
13	926,00	958,00	1 000,00	1 015,00	1 041,00	1 058,00	1 109,00
14	907,00	939,00	958,00	979,00	1 000,00	1 041,00	1 082,00
15	893,00	920,00	939,00	956,00	969,00	1 000,00	1 031,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 16 de junho de 2021.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Ivan Muñoz López de Carrizosa, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Industrias e Energia e da seguinte organização sindical que para o efeito a credenciou:

FE - Federação dos Engenheiros, 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.

António Alexandre Delgado, mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Fausto Rodrigues Marques, mandatário.

Depositado em 27 de julho de 2021, a fl. 165 do livro n.º 12, com o n.º 156/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- O AE abrange um empregador e 292 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

- 1 e 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 3,28 euros e 14,80 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no continente

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- a) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.);*
- b) A um subsídio diário de deslocação de 8,80 euros;
- c) d) e e) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,78 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
 - a) b) e c) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.);*
 - d) Subsídio diário de deslocação no valor de 19,00 euros.
- 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 81 069,12 euros contra riscos

de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2021 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;
 - b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;
 - c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;
 - d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;
 - e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;
 - f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.
- 2 a 8- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 548,87 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1 a 7- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
 - 8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,93 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
- 9 e 10- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na Empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,96 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

- 2 a 4- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux.escriit	Vendas armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp. adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarregado/ Caixeiro	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno ferrov. Ofic. princ. B Prep. trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel amaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo	-	Praticante	Praticante	Praticante	Ajud. foguetiro	Praticante	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15	-	Servente	Servente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabela de progressão horizontal - 2021

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 590,00	2 725,00	2 869,00	3 017,00	3 133,00	3 277,00	3 416,00
2	2 248,00	2 364,00	2 484,00	2 601,00	2 725,00	2 836,00	2 953,00
3	2 011,00	2 114,00	2 223,00	2 364,00	2 435,00	2 538,00	2 641,00
4	1 764,00	1 857,00	1 950,00	2 044,00	2 114,00	2 223,00	2 317,00
5	1 555,00	1 628,00	1 713,00	1 794,00	1 857,00	1 957,00	2 036,00
6	1 289,00	1 346,00	1 414,00	1 472,00	1 521,00	1 589,00	1 646,00
7	1 189,00	1 236,00	1 284,00	1 346,00	1 385,00	1 439,00	1 494,00
8	1 127,00	1 168,00	1 197,00	1 236,00	1 284,00	1 346,00	1 393,00
9	1 097,00	1 138,00	1 168,00	1 197,00	1 236,00	1 284,00	1 346,00
10	1 024,00	1 058,00	1 082,00	1 138,00	1 168,00	1 197,00	1 236,00
11	993,00	1 015,00	1 041,00	1 058,00	1 082,00	1 138,00	1 168,00
12	961,00	993,00	1 024,00	1 041,00	1 058,00	1 109,00	1 138,00
13	926,00	958,00	1 000,00	1 015,00	1 041,00	1 058,00	1 109,00
14	907,00	939,00	958,00	979,00	1 000,00	1 041,00	1 082,00
15	893,00	920,00	939,00	956,00	969,00	1 000,00	1 031,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 16 de junho de 2021.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Ivan Muñoz López de Carrizosa, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

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

Ana Rita Andrade Costa Dinis Pires, mandatária.

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 27 de julho de 2021, a fl. 165 do livro n.º 12, com o n.º 157/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros

1.ª cláusula

CTT - Correios de Portugal, SA e SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão deste sindicato ao acordo de empresa celebrado entre CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 28 de

fevereiro de 2015, e sucessivas alterações celebradas entre os mesmos outorgantes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021.

2.ª cláusula

O presente acordo de adesão abrange o território português, no âmbito do setor da atividade postal e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do AE referido na cláusula anterior, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015.

3.ª cláusula

Para efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o acordo de adesão abrange uma empresa, declarando a organização sindical que são abrangidos pelo presente acordo de adesão cerca de 61 trabalhadores.

4.ª cláusula

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, após o seu depósito e publicação, nos prazos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os valores constantes do anexo III do AE referido na 1.ª cláusula são aplicáveis, ao abrigo do disposto no artigo

478.º, número 1, c), do Código do Trabalho, a partir de 1 de janeiro de 2021, data da entrada em vigor do AE referido na 1.ª cláusula publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021.

Lisboa, 2 de julho de 2021.

CTT - Correios de Portugal, SA:

António Pedro Ferreira Vaz da Silva, na qualidade de mandatário.

João Miguel Gaspar da Silva, na qualidade de mandatário.

SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal:

Samuel Pedro Monteiro Vieira, na qualidade de mandatário.

Adalberto António Sousa Silva Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Vitor Manuel Maló Ribeiro Tomás, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de julho de 2021, a fl. 165 do livro n.º 12, com o n.º 158/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de maio de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Designação, natureza

O STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação, é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, que exerçam a sua atividade profissional correlacionada com o sector da aviação civil, aeródromos, aeroportos, navegação aérea, handling e outros.

Artigo 2.º

Âmbito

O sindicato exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Sede e delegações

1- A sede nacional do STAMA é em Loures.

2- O STAMA pode criar delegações, secções ou outras formas de representação sindical necessárias à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios

1- O STAMA é uma organização autónoma de trabalhadores, com total independência de órgãos do Estado, de entidades patronais, de confissões religiosas, de partidos políticos

e de outras associações de natureza análoga;

2- O STAMA rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários;

3- O STAMA defende e pratica a liberdade sindical e garante a todos os trabalhadores a livre expressão das suas opiniões, sem distinção de concepções políticas, crenças religiosas, sexo, raça ou idade;

4- O STAMA defende a participação ativa de todos os trabalhadores associados e a sua coesão em torno de objetivos concretos, na base dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa da maioria e respeitando a opinião da minoria;

5- O STAMA defende a promoção da qualidade de vida de todos os trabalhadores, nomeadamente no âmbito profissional, cultural, social e económico;

6- O STAMA está sujeito ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie a lei ou a natureza específica da autonomia sindical;

7- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos associados, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 5.º

Incompatibilidades

É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do sindicato com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania nacional ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil e/ou handling, salvo quando em representação dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Sigla, emblema e bandeira

Artigo 6.º

Sigla

STAMA é a sigla do Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação.

Artigo 7.º

Emblema

1- O emblema do STAMA é conforme o desenho que consta do anexo I;

2- O emblema do STAMA caracteriza-se por um ícone do ponteiro de localização GPS de um mapa na cor azul, com o símbolo de um avião no seu centro, composto ainda pelo texto, na cor azul «STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação», tudo sobre um fundo branco.

Artigo 8.º

Bandeira

A bandeira do STAMA é em forma retangular e em tecido de cor branca, figurando ao centro o emblema do sindicato.

CAPÍTULO IV

Fins e competências

Artigo 9.º

Fins

O STAMA, nos termos do capítulo II tem por fins, designadamente:

- 1- Fortalecer pela sua ação o sindicalismo democrático.
- 2- Desenvolver ações concretas pela manutenção e melhoria da qualidade de vida dos seus associados a todos os níveis na perspetiva da consolidação da democracia política e económica.;
- 3- Defender os direitos adquiridos e as reivindicações dos seus associados, sectorial ou coletivamente, numa perspetiva de conjunto, através de negociações e celebração de convenções coletivas de trabalho.
- 4- Lutar pela extinção progressiva de contratos individuais de trabalho.
- 5- Defender e promover a formação profissional, bem como a formação permanente e a reconversão ou reciclagem profissional dos seus associados.
- 6- Apoiar os seus associados na defesa dos seus direitos em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial, exclusivamente emergentes de conflitos laborais, seja a nível individual, sectorial ou coletivo.
- 7- Apoiar e/ou realizar manifestações de carácter cultural, recreativo e desportivo que concorram para o aproveitamento dos tempos livres e para a melhoria da qualidade de vida dos seus associados.
- 8- Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá o sindicato estabelecer relações e filiar-se em organizações superiores.

Artigo 10.º

Competências

O STAMA tem, designadamente, competências para:

- 1- Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas

de trabalho.

- 2- Dar parecer e intervir ativamente em todas as questões de natureza laboral e deontologia profissional dos seus associados.

- 3- Zelar e intervir com eficácia quanto à aplicação das convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho.

- 4- Estabelecer relações de cooperação ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para melhor defesa e garantia dos princípios fundamentais e fins consignados nestes estatutos.

- 5- Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de Segurança Social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados.

Gerir ou participar na gestão de empreendimentos que visem direta ou indiretamente, satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos associados.

- 7- Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito.

- 8- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e da regulamentação de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

- 9- Decretar a greve.

- 10- Exercer quaisquer outros atos, que nos termos da lei e dos presentes estatutos lhe seja reconhecida competência.

CAPÍTULO V

Associados

Artigo 11.º

Dos associados

- 1- O sindicato contará com associados fundadores, efetivos e honorários.

- 2- São associados fundadores todos os que tenham outorgado o ato de constituição e registo no *Boletim do Trabalho e Emprego* no Ministério do Trabalho.

- 3- São associados efetivos todos aqueles que se encontrem inscritos e com as quotizações em dia.

- 4- São associados honorários as personalidades nacionais ou estrangeiras que tenham tido um contributo relevante e benemérito para o sindicato.

Artigo 12.º

Filiação

- 1- Tem direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas no capítulo I, artigos primeiro e segundo destes estatutos.

- 2- A aceitação ou recusa de filiação é competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral;

- 3- Os associados que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos.

- 4- A inscrição do trabalhador como associado do STAMA implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e demais disposições regulamentares.

Artigo 13.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1- Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicatos nas condições fixadas nos presentes estatutos.
- 2- Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito.
- 3- Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral.
- 4- Beneficiar de todos os serviços prestados, direta ou indiretamente, pelo sindicato nos âmbitos profissional, cultural, social e económico.
- 5- Ser informado regularmente, ou solicitar informações da atividade desenvolvida pelo sindicato.
- 6- Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente da assembleia geral nos termos previstos dos presentes estatutos.
- 7- Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considerarem lesivos dos seus interesses.
- 8- Serem esclarecidas dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer do conselho fiscal.
- 9- Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos do sindicato e o cartão de identificação de associado.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1- Satisfazer pontualmente a importância da quota mensal no montante de 0,7 % da sua remuneração mensal fixa bruta, excluindo o subsídio de alimentação, salvo o caso em que deixe de receber as respetivas remunerações nos termos do artigo seguinte.
- 2- A quota mensal dos reformados é 0,5 % da reforma ilíquida.
- 3- A quota mensal dos pré-reformados é 0,5 % da pré-reforma ilíquida.
- 4- Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos internos, bem como as deliberações dos órgãos competentes e de acordo com os estatutos.
- 5- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral, ou grupos de trabalho e desempenhando gratuitamente as funções para que for eleito ou nomeado.
- 6- Apoiar, fortalecer e consolidar os princípios fundamentais do sindicato.
- 7- Agir solidariamente na defesa dos direitos legítimos dos trabalhadores.;
- 8- Manter-se devidamente informado de todas as atividades do sindicato.
- 9- Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores.
- 10- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a mudança de residência e seus contactos pessoais ou qualquer alteração na sua situação socioprofissional, a reforma ou pré-reforma.

Artigo 15.º

Dispensa de pagamento de quota

São dispensados de pagamento de quota os associados que se encontrem em situação de licença sem vencimento desde que o comuniquem ao sindicato com uma antecedência mínima de trinta dias da data de início da licença.

Artigo 16.º

Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional, no âmbito previsto no artigo 1.º destes estatutos, salvaguardando, o disposto no artigo 444.º, número 2 do Código de Trabalho, ou deixarem de a exercer no território nacional, exceto quando deslocados;
- b) Os trabalhadores que peçam a demissão de associado, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;
- c) Deixem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses consecutivos;
- d) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

Artigo 17.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas na admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direção.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 18.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

Artigo 19.º

Aplicação das sanções

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 13.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Praticarem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Garantias de defesa em processo disciplinar

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 21.º

Procedimento disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela direção nos termos dos presentes estatutos e do regulamento que a ser aprovado que, dando conhecimento do caso ao delegado sindical eleito no local de trabalho do associado envolvido, obrigatoriamente e para o efeito, delegará a competência para a instrução do processo numa comissão disciplinar eleita pela assembleia geral, que exercerá as suas funções a título gratuito.

2- Tratando-se de pena de expulsão, os autos serão remetidos ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de oito dias consecutivos, sendo o associado notificado dessa situação.

3- No caso do número precedente o presidente da mesa da assembleia convocará uma assembleia geral extraordinária, no prazo máximo de trinta dias consecutivos a partir da receção dos autos e/ou notificação ao associado.

4- A comissão disciplinar será ressarcida das perdas salariais, que venha a sofrer no exercício das suas funções, nas mesmas condições aplicadas aos corpos gerentes.

Artigo 22.º

Recurso

1- Das sanções previstas no artigo 18.º (Sanções aplicáveis) cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respetiva mesa no prazo de 12 (doze) dias consecutivos a contar da data da notificação daquela decisão.

2- O presidente da mesa convocará uma assembleia geral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias consecutivos, para apreciar e deliberar sobre o recurso em questão.

CAPÍTULO VII

Organização administrativa

Artigo 23.º

Órgãos

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 24.º

Eleição

1- Os membros da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do sindicato que, à data da respetiva convocatória, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2- Não podem concorrer à direção e ao conselho fiscal, os associados:

- a) Que sejam delegados sindicais;
- b) Que desempenhem nas empresas onde prestam trabalho, cargos que pela sua natureza possam provocar decisões

lesivas dos interesses dos trabalhadores ou suscetíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos corpos gerentes;

c) Exerçam cargos de direção em partidos políticos ou instituições religiosas.

3- A composição da direção e do conselho fiscal deverá ser completa, exceto no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

4- A eleição para qualquer um dos órgãos e da organização do sindicato será sempre feita através de voto secreto.

5- Os sócios votarão nas listas candidatas, por votação direta, sendo a mais votada a eleita.

6- As eleições devem ter lugar nos noventa dias seguintes ao termo do mandato dos membros da direção e do conselho fiscal.

Artigo 25.º

Duração do mandato e assento

1- A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- Os presidentes e vice-presidentes quer da mesa da assembleia geral, quer do conselho fiscal terão assento sempre que o entenderem, quer nas reuniões da direção, quer no secretariado executivo sem direito a voto.

3- Findos os respetivos mandatos, os membros cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam investidos.

Artigo 26.º

Remuneração

1- O exercício de cargos sindicais não é remunerado;

2- Os membros eleitos do sindicato, bem como outros associados que, por motivo de desempenho de funções sindicais percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias líquidas que comprovadamente receberiam se estivessem ao serviço das respetivas empresas.

Artigo 27.º

Destituição dos corpos gerentes

1- Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes.

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos.

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número dois, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respetivo.

4- Nos casos previstos no número dois, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

CAPÍTULO VIII

Assembleia geral

Artigo 28.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Extinguir ou dissolver o sindicato e liquidar o seu património;
- c) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração e/ou desvinculação em organismos sindicais nacionais ou internacionais;
- d) Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas da direção e respetivo parecer do conselho fiscal, podendo para o efeito delegar na assembleia de delegados tais competências;
- e) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e zelar pelo rigoroso cumprimento destes, como assim e ainda dos regulamentos internos;
- g) Fixar o valor das quotas e sua alteração, sob proposta da direção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;
- i) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção, em matéria disciplinar;
- j) Aprovar o regulamento eleitoral e demais regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato;
- l) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da assembleia de delegados;
- m) Deliberar sobre o acionamento do fundo de greve e sobre o valor da compensação, nos termos do despectivo regulamento.

Artigo 29.º

Convocação e funções e quórum

1- A assembleia geral reúne ordinária e extraordinariamente.

2- A assembleia geral reúne ordinária e anualmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas *d)* e *e)* do número 2 do artigo precedente e de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do número 2 do artigo precedente.

3- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
 - b) Por solicitação da direção;
 - c) O requerimento de, pelo menos, vinte por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
 - d) A solicitação da assembleia de delegados.
- 4- Os pedidos de convocação da assembleia geral, devidamente fundamentados, são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

5- Nos casos previstos no número 2, alíneas *b)* e *c)*, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de quinze dias, após receção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com antecedência mínima de quinze dias em relação à data da respetiva realização.

6- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos; em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

7- As deliberações são tomadas por voto secreto.

8- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou meia hora depois com qualquer número de presenças salvo o disposto no número seguinte.

9- As reuniões extraordinárias da assembleia geral requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea *c)* do número 2 do presente artigo, não se realizarão sem a presença efetiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

10- Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os sócios requerentes de acordo com o número anterior, os requerentes perdem direito de pedir nova convocatória para a assembleia geral antes de decorridos doze meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 30.º

Mesa da assembleia

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário;

2- No impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente;

3- Na primeira reunião da mesa da assembleia geral o presidente deverá designar o vice-presidente e o secretário;

4- Compete à mesa da assembleia geral, nomeadamente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b) Dirigir, orientar e executar todos os trabalhos das reuniões da assembleia geral;
- c) Organizar o processo eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrente e dar posse aos corpos gerentes.

Artigo 31.º

Convocação, funcionamento

1- A mesa da assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre por decisão do seu presidente ou a pedido da maioria dos seus membros;

2- A convocação deve ser feita pelo presidente com a antecedência mínima de cinco dias;

3- A mesa da assembleia geral acumulará as funções de mesa de assembleia eleitoral, em devido tempo.

CAPÍTULO IX

Direção

Artigo 32.º

Constituição da direção

A direção do sindicato é constituída por quinze membros efetivos.

Artigo 33.º

Primeira reunião

1- A direção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger o secretariado executivo composto por quinze membros;
- b) Eleger de entre os membros do secretariado executivo, o presidente executivo;
- c) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- d) Fixar as reuniões ordinárias;
- e) Aprovar o regulamento de funcionamento.

2- O disposto no número precedente não se aplica no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

3- A direção poderá, a todo o tempo, alterar a composição e/ou o número dos membros do secretariado executivo.

Artigo 34.º

Competências

1- A direção é o órgão executivo do sindicato, competindo-lhe, de um modo geral, a representação e administração, a prática dos atos necessários à prossecução dos fins e atividades estatutárias e a celebração de quaisquer contratos, protocolos ou acordos necessários à realização desses fins.

2- Compete à direção, em especial:

- a) Defender os interesses do sindicato e os dos sócios;
- b) Representar o sindicato em todos os atos e instâncias, em quaisquer tribunais ou repartições e perante quaisquer autoridades;
- c) Constituir, por procuração mandatários judiciais;
- d) Admitir e rejeitar pedidos de filiação dos associados;
- e) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical de acordo com os princípios fundamentais e fins do sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de ação pela assembleia eleitoral;
- f) Elaborar e apresentar, anualmente, o relatório e contas, o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal;
- g) Aplicar o valor resultante do resultado do exercício anterior ao fundo de greve do sindicato ou ao fundo sindical, nos termos dos respetivos regulamentos;
- h) Administrar os bens do sindicato, podendo proceder às aquisições e aplicações necessárias ao seu funcionamento e financiamento;
- i) Submeter à apreciação dos órgãos do sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;
- j) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias sempre

que o julgue conveniente;

k) Garantir a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;

l) Harmonizar, desenvolver e concretizar a negociação de convenções coletivas de trabalho e de instrumentos convenionados de relações laborais, tendo em conta as reivindicações e propostas dos associados;

m) Manter os associados informados da sua atividade e da vida do sindicato em geral;

n) Propor a filiação/desfiliação do sindicato em organizações sindicais de nível superior.

Artigo 35.º

Reuniões quórum e deliberações

1- A direção reúne ordinariamente, sempre que possível, de cinco em cinco meses, não podendo contudo ultrapassar o período de sete meses sem que reúna.

3- O quórum constitutivo da direção é de metade dos seus membros e o quórum deliberativo nunca inferior a quatro dos seus membros.

4- São exaradas em livro de atas próprio as resoluções tomadas.

Artigo 36.º

Secretariado executivo

1- Compete ao secretariado executivo, em especial:

- a) Assegurar a atividade do sindicato;
- b) Preparar as reuniões da direção;
- c) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direção, nomeadamente a gestão corrente entre as suas reuniões;
- d) Dar execução das deliberações da direção.

2- O secretariado executivo reunirá semanalmente.

Artigo 37.º

Presidente executivo

Compete ao presidente executivo, em especial:

- a) Ser o representante e o porta-voz do sindicato e da direção, podendo delegar num outro membro da direção, sempre que tal se justifique;
- b) Dirigir as reuniões da direção e do secretariado executivo;
- c) Convocar as reuniões extraordinárias;
- d) Assegurar o cumprimento das linhas de orientação e das decisões da direção;
- e) Coordenar a atividade geral do sindicato.

CAPÍTULO X

Conselho fiscal

Artigo 38.º

Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal é o órgão estatutário a quem compete os poderes de fiscalização técnica no âmbito económico-financeiro do sindicato.

2- O conselho fiscal é constituído por três elementos, sendo um presidente e dois vogais.

3- O conselho fiscal é convocado pelo respetivo presidente e as decisões são tomadas por maioria de votos, sendo o quórum mínimo de dois elementos.

Artigo 39.º

Competências do conselho fiscal

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade do sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral;
- c) Dar parecer sobre o orçamento, bem como relatório e contas para o que disporá de um prazo de 15 dias;
- d) Elaborar estudos e pareceres, ou providenciar para que aqueles sejam efetuados, relativamente a matérias de carácter contabilístico, financeiro e económico;
- e) Dar conta da atividade desenvolvida à direção do sindicato.

2- O conselho fiscal reunirá, sempre que possível, de três em três meses, não podendo contudo ultrapassar o período de cinco meses sem que reúna.

3- O conselho fiscal reunirá ainda sempre que para tal seja convocado pelo seu presidente, com a presença mínima de dois elementos.

4- De cada reunião deverá lavrar-se a competente ata.

Artigo 40.º

Forma de obrigar

1- Para obrigar o sindicato são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros da direção: do presidente ou vice-presidente executivos e de qualquer outro membro da direção.

2- Para movimentar as contas bancárias são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros: presidente ou vice-presidente executivo e do tesoureiro, secretário ou outro membro da direção.

3- Para atos de rotina administrativa é suficiente uma assinatura de qualquer um dos seguintes membros: presidente, vice-presidente, tesoureiro ou qualquer um dos secretários.

CAPÍTULO XI

Dos delegados sindicais e da assembleia de delegados

SECÇÃO I

Artigo 41.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são associados do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da ati-

vidade sindical junto dos trabalhadores nas empresas e locais de trabalho.

Artigo 42.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, nomeadamente:

- a) Assegurar o cumprimento das deliberações dos órgãos estatutários;
- b) Defender e preservar os direitos dos associados representados;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes com os associados que representam, incentivando-os à participação na atividade sindical;
- d) Informar os associados de todas as atividades do sindicato quer por contacto direto, quer por qualquer outro meio;
- e) Zelar pelo rigoroso cumprimento das convenções coletivas de trabalho e regulamentos convencionais de relações laborais, comunicando ao sindicato todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;
- f) Incentivar os trabalhadores não sindicalizados a procederem à sua inscrição no sindicato e contribuir para a consciencialização sindical, promoção cultural, social e económica dos trabalhadores;
- g) Proceder à cobrança das quotas sindicais dos associados, salvo se a cobrança se processar através de desconto direto no vencimento;
- h) Deliberar sobre as matérias que lhe forem delegadas pela assembleia geral.

Artigo 43.º

Eleição

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos pelos trabalhadores associados, nos respetivos locais de trabalho, por voto direto e secreto, tendo o seu mandato a duração de quatro anos.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o associado que:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não façam parte dos corpos gerentes do sindicato;
- c) Não desempenhem, nas empresas onde trabalham, cargos que, pela sua natureza sejam incompatíveis com a condição de delegados sindicais.

3- O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho desde que a destituição seja requerida por pelo menos dez por cento dos associados no local de trabalho; a destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado, no mínimo, cinquenta por cento dos associados nesse local de trabalho.

SECÇÃO II

Artigo 44.º

Composição e funcionamento da assembleia de delegados

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do sindicato e pode funcionar de modo descentralizado.

Artigo 45.º

Convocatória

A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objeto de regulamento a aprovar pela assembleia de delegados.

Artigo 46.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspetiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores, emitindo as recomendações que entenda pertinentes;
- b) Apreciar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Deliberar sobre o recurso da decisão da direção face a processo disciplinar instaurado a um associado;
- e) Deliberar, entre assembleias, sobre as matérias que lhes sejam delegadas pela assembleia geral;
- f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato;
- g) Promover todas as ações tendentes a reforçar a organização do sindicato e a alargar a unidade dos associados.

Quórum

Artigo 47.º

Funcionamento, quórum e deliberações

- 1- A assembleia de delegados funciona à hora marcada com a presença de, pelo menos, dois terços dos delegados sindicais e meia hora depois com qualquer número.
- 2- A assembleia de delegados delibera por maioria simples.
- 3- As deliberações são sempre registadas em livro de atas próprio.

CAPÍTULO XIII

Regime financeiro

Artigo 48.º

Generalidades

Compete à direção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do sindicato, cujo período de vigência coincidirá com o ano civil.

Artigo 49.º

Receitas

Constituem receitas do sindicato:

- a) A quotização dos associados, definida nos números 1, 2 e 3 do artigo 14.º dos estatutos;

- b) As contribuições extraordinárias dos associados;
- c) Os saldos positivos de iniciativas organizadas pelo sindicato, sem fins lucrativos;
- d) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- e) Receitas provenientes de serviços prestados;
- f) As doações ou legados;
- g) Outras receitas.

Artigo 50.º

Despesas

As despesas do sindicato são as que resultam do cumprimento destes estatutos, de regulamentos internos e todas as que sejam devidamente autorizadas pela direção.

Artigo 51.º

Fundos de manei

- 1- Os valores em numerário ou qualquer outra forma de fundos serão depositados em instituição de crédito.
- 2- Os montantes de fundo de manei quer na sede quer em delegações do sindicato, são fixados anualmente pela direção através do orçamento.

Artigo 52.º

Reservas

Os resultados do exercício anual transitarão para o denominado fundo sindical ou para o fundo de greve.

Artigo 53.º

Prestação de contas

O exercício anual das contas do sindicato corresponde ao ano civil.

CAPÍTULO XIV

Eleições

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral

Têm capacidade eleitoral todos os associados, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 55.º

Generalidades

- 1- Só podem ser eleitos para os órgãos diretivos do sindicato os associados com capacidade eleitoral definida no artigo anterior;
- 2- Nenhum associado se pode candidatar em mais do que uma lista.

Artigo 56.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é convocada ordinariamente, de quatro em quatro anos, para eleger os corpos gerentes do sin-

dicato - direção e conselho fiscal - e a mesa da assembleia geral.

2- A assembleia eleitoral pode ser convocada extraordinariamente para efeitos de eleições intercalares.

3- A assembleia eleitoral deve ser convocada com a antecedência mínima de 45 dias em relação ao ato eleitoral.

4- A assembleia eleitoral é convocada pela mesa da assembleia geral, funcionará temporariamente e para todos os efeitos como mesa da assembleia eleitoral.

5- A convocaria da assembleia eleitoral deve ser fixada nas instalações do sindicato e distribuída nos locais de trabalho dos associados.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia eleitoral:

a) Das listas de candidatos que devem ser entregues ao presidente da mesa da assembleia eleitoral até trinta dias antes da data do ato eleitoral;

b) Das listas de candidatos devem obrigatoriamente constar candidaturas a todos os corpos gerentes - assembleia geral, direção e conselho fiscal;

c) Cada lista de candidatos indicará obrigatoriamente o responsável pela candidatura e esse será o elemento de contacto entre a lista e a mesa da assembleia eleitoral.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, vinte por cento ou cinquenta sócios eleitores, que serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, assinatura e número de identificação fiscal.

4- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu programa eleitoral.

5- Os encargos de candidatura são da responsabilidade de cada uma das listas.

6- Estas regras não se aplicarão no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

Artigo 58.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral, ou por um seu representante e por um membro a indicar por cada uma das listas concorrentes.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Fiscalizar o ato eleitoral;

b) Elaborar e apresentar o respetivo relatório à mesa da assembleia eleitoral;

c) Determinar o número de mesas de voto, o seu local de funcionamento e a hora de abertura e encerramento das mesmas;

d) Distribuir, entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste;

e) Receber e descarregar no caderno eleitoral central os vários cadernos por mesas de voto.

Artigo 59.º

Votação

1- O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

2- É admitido o voto por correspondência, nos termos a definir no regulamento eleitoral.

3- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

CAPÍTULO XV

Direito de tendência

Artigo 60.º

Direito de tendência

No sindicato podem ser constituídas tendências sindicais:

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de cem associados devidamente identificados.

2- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de ação.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelos próprios, ao presidente da mesa da assembleia geral.

4- O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com as seguintes alíneas:

a) Estabelecer livremente a sua organização interna;

b) Estabelecer um logótipo, que não se pode confundir com o do sindicato, princípios fundamentais e programa de ação;

c) Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, podendo publicar dois comunicados por ano civil no sítio da internet do sindicato com a extensão máxima de vinte e cinco linhas cada.

5- Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objetivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

6- As tendências sindicais devem:

a) Exercer a sua ação com a observância das regras democráticas;

b) Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;

c) Impedir a instrumentalização partidária do sindicato;

d) Não praticar quaisquer ações que possam por em causa ou dividir o movimento sindical.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Artigo 61.º

Revisão dos estatutos

1- A revisão destes estatutos, total ou parcial, só poderá

ser decidida pela assembleia geral, especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto.

2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia geral, pela maioria de dois terços do número dos associados presentes.

Artigo 62.º

Fusão, dissolução e extinção

1- A fusão, dissolução ou extinção do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto.

2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia geral pela maioria de dois terços do número dos associados presentes.

3- No caso de dissolução ou extinção do sindicato, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se deve processar, respeitando o estabelecido no número 5 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

Artigo 63.º

Regulamentos

1- A direção poderá propor, para aprovação pela assembleia geral, os seguintes regulamentos:

- a) O regulamento interno;
- b) O regulamento disciplinar aplicável aos associados, designadamente sobre a suspensão, exclusão, readmissão e prévia audição dos associados;
- c) O regulamento eleitoral;
- d) O regulamento financeiro;
- e) O regulamento do fundo de greve;
- f) O regulamento do fundo sindical.

2- As matérias em que os presentes estatutos forem omissos serão objeto de um regulamento interno a estabelecer pela direção e a aprovar em assembleia-geral.

Artigo 64.º

Primeiro mandato

1- Serão os associados fundadores outorgantes da constituição desta associação a eleger, na sua primeira reunião, os cargos da direção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

2- Aos órgãos diretivos constituídos ao abrigo do número anterior correspondem todos os poderes e competências atribuídos por estes estatutos aos correspondentes órgãos.

Artigo 65.º

Foro

O foro competente será o da comarca da sede do STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação com exclusão de qualquer outro.

ANEXO I

Emblema do STAMA



Registado em 22 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 198 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo, SINCTA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos entre 24 e 27 de maio de 2021 para o mandato de dois anos.

Cargo	Nome	Cartão de cidadão	
		Número	Data validade
Presidente	Carlos Jorge Rodrigues Boletto Valdez	10706679	20/4/2031
Vice-presidente	Horácio Manuel Gomes Nabais Paulo	08380950	18/3/2031
Vice-presidente	José Manuel Vicente Gardete Correia	10564066	25/1/2021

Tesoureiro	Vasco Leite Marques da Costa	12820306	9/11/2030
Vogal	Carlos Manuel Banha Saboga	10605256	27/8/2022
Vogal	João Tiago Ferreira Marques Abreu	12635046	8/1/2028
Vogal	Luís Miguel de Carvalho Maia	13049022	16/4/2029
Vogal	Nuno Miguel Dias Rodrigues	13219509	12/3/2029
Vogal	Ricardo Jorge da Silva Abreu	12813088	15/5/2030
Suplente	Júlio Manuel Vasconcelos Teixeira	13472240	4/8/2030

União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP -IN (USBEJA/CGTP -IN) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos.

Ana Isabel Salvador Silva Curva, auxiliar de serviços gerais, sócia n.º 110658 do STFPSA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, portadora do cartão de cidadão n.º 06245503.

Ana Margarida Gonçalves Miguel, arqueóloga, sócia n.º 70 do STARQ - Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia, portadora do cartão de cidadão n.º 13603717.

Anabela Lopes Carapinha, operadora de supermercado, sócia n.º 100434 do CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, portadora do cartão de cidadão n.º 10334658.

Anabela Nunes Gomes, ajudante ação direta principal, sócia n.º 99993 do CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, portadora do cartão de cidadão n.º 10371683.

António Manuel Gonzalez Patola, carteiro, sócio n.º 28979 do SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações, portador do cartão de cidadão n.º 10574523.

Carlos Alberto dos Santos, assistente administrativo, sócio n.º 70681 do STFPSA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, portador do cartão de cidadão n.º 04980306.

Cristina Maria da Trindade Ferreira Barata, professora, sócia n.º 13143 do SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul, portadora do cartão de cidadão n.º 08171142.

Edgar dos Santos, enfermeiro, sócio n.º 14488 do SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, portador do cartão de cidadão n.º 07543908.

Francisco António Costa Franco, assistente administrativo, sócio n.º 13674 do SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabaco de Portugal, portador do cartão de cidadão n.º 12555976.

João Francisco Alves Calado, técnico de telecomunicações, sócio n.º 5623 do SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, portador do cartão de cidadão n.º 09817180.

Joaquim Silvestre da Costa Carneira, rececionista, sócio n.º 134204 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, portador do cartão de cidadão n.º 11361673.

José Francisco Pereira Beijinho, conselheiro técnico automóvel, sócio n.º 60648 do SITE-SUL, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul, portador do cartão de cidadão n.º 08422231.

Luís Manuel Conceição Cavaco, serralheiro, sócio n.º 608 do STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, portador do cartão de cidadão n.º 07938201.

Luís Miguel Carocinho Relva, motorista de serviços públicos, sócio n.º 9292 do STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, portador do cartão de cidadão n.º 10511731.

Manuel Nobre Rodrigues Rosa, professor, sócio n.º 11836, do SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul, portador do cartão de cidadão n.º 9546928.

Maria da Fé Baptista Carvalho, professora, sócia n.º 8491 do SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul, portadora do cartão de cidadão n.º 09362777.

Paulo Alexandre Verdu Cascalheira, mineiro, sócio n.º 1033 do STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, portador do cartão de cidadão n.º 10097876.

Rui Martins Romba, técnico superior de recursos humanos, sócio n.º 96779 do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, portador do cartão de cidadão n.º 09853894.

Sandra Isabel Sousa Pelicano, enfermeira, sócia n.º 37056 do SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, portadora do cartão de cidadão n.º 10720910.

Vasco de Brito Soares Santana, técnico de informática, sócio n.º 73636 do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalha-

dores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, portador do cartão de cidadão n.º 11320514.

Vasco Miguel Mendonça Nogueira, médico, sócio n.º 5882 do SMZS - Sindicato dos Médicos da Zona Sul, portador do cartão de cidadão n.º 12039055.

Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, assistente técnica, sócia n.º 8231696779 do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, portadora do cartão de cidadão n.º 9211169.

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (ASFIC/PJ) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de dezembro de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente nacional - Carlos Alberto Ambrósio Garcia, número de funcionário: 20770, sócio n.º 1279 - UNCTE - Lisboa.

Secretário-geral nacional - Francisco José Fernandes Prestrelo Figueiredo, número de funcionário: 21148, sócio n.º 1162 - DIC Braga - Braga.

Tesoureiro nacional - Jorge Manuel Abrantes Amaral, número de funcionário: 26565, sócio n.º 1369 - DLVT - Lisboa.

Secretário nacional-adjunto para a organização e acção sindical - Rui Pedro Macedo Lima Barreiros, número de funcionário: 26263, sócio n.º 1416 - UNCC - Lisboa.

Secretário nacional-adjunto para as relações exteriores - António Manuel Lima Vieira, número de funcionário: 29491, sócio n.º 1623 - DIC Leiria - Leiria.

Secretário nacional-adjunto para a área jurídica e contencioso - Armando Rodrigues Machado, número de funcionário: 45136, sócio n.º 2174 - UIIC - Lisboa.

Secretário nacional-adjunto para a ação social - César Alexandre Carneiro Afonso, número de funcionário: 18937, sócio n.º 870 - UNC3T - Lisboa.

1.º suplente - Afonso Manuel Jesus Sales, número de funcionário: 26379, sócio n.º 1431 - UNCC - Lisboa.

2.º suplente - Carlos Alberto Dias Oliveira, número de funcionário: 36013, sócio n.º 2259 - UNCTE - Lisboa.

Direção regional da Grande Lisboa e Ilhas

Presidente - Rui Miguel Inácio Bandeira, número de funcionário: 31925, sócio n.º 2002 - UNCT - Lisboa.

Secretário - Hélder Pedro de Oliveira Figueiredo, número de funcionário: 35904, sócio n.º 2427 - Laboratório de Polícia Científica - Lisboa.

Tesoureiro - Valter Leonardo Fernandes Pereira da Silva Lucas, número de funcionário: 33499, sócio n.º 1678 - UNCT - Lisboa.

Suplente - Nuno Filipe Nunes Correia Domingos, número de funcionário: 33618, sócio n.º 1771 - UNCT - Lisboa.

Direção regional Norte

Presidente - Carla Sofia Pereira Pinto Oliveira, número de funcionária: 37931, sócia n.º 2014 - Diretoria do Norte - Porto.

Secretário - Paulo Alexandre de Paiva Figueiredo, número de funcionário: 38270, sócio n.º 2562 - Diretoria do Norte - Porto.

Tesoureiro - Susana Fernanda Mota C. Reis, número de funcionária: 42480, sócia n.º 2074 - Diretoria do Norte - Porto.

Suplente - Luís Miguel Correia de Carvalho, número de funcionário: 34657, sócio n.º 1896 - Diretoria do Norte - Porto.

Direção regional Centro

Presidente - André Gonçalo Martins Pedreiro, número de funcionário: 100156, sócio n.º 2444 - DIC Aveiro - Aveiro.

Secretário - Margarida Maria Vasco de Moura Ferreira, número de funcionária: 66338, sócia n.º 2469 - DIC Aveiro - Aveiro.

Tesoureiro - Alexandre Renato Franco Ferreira da Costa, número de funcionário: 39500, sócio n.º 2107 - DIC Leiria - Leiria.

Suplente - Ivana Teresa Sousa Ferreira, número de funcionária: 39810, sócia n.º 2094 - DIC Leiria - Leiria.

Direção regional Sul

Presidente - Joaquim Luís Martins Afonso, número de funcionário: 26425, sócio n.º 1456 - Diretoria do Sul - Faro.

Secretário - Paulo Jorge Marques dos Santos Romeira, número de funcionário: 42226, sócio n.º 2096 - Diretoria do Sul - Faro.

Tesoureiro - Rui Manuel Costa Sousa Santos, número de funcionário: 22470, sócio n.º 2499 - Diretoria do Sul - Faro.

Suplente - Iva Carla Coelho Marques Jacinto Amorim, número de funcionária: 44091, sócia n.º 2201 - Diretoria do Sul - Faro.

STAMA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos - Alteração

Na identidade dos membros da direção eleita em 11 de julho de 2018, para o mandato de quatro anos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, com a alteração publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021, foi comunicado pelo presidente da assembleia geral a deliberação deste órgão com a aprovação da renúncia do vogal Alexandre Manuel Pontes Ribeiro Roxo Quintas.

Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021, foi publicada a identidade dos membros da direção do Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros eleitos em 29

de maio de 2021 com inexatidão, pelo que, assim se retifica:

Assim, na página 2407 onde se lê:

«Secretário - Jorge Manuel Costa da Silva Brito, portador do cartão de cidadão n.º 12474805»

Deve ler-se:

«Secretário - Jorge Manuel Costa da Silva Brito, portador do cartão de cidadão n.º 11995991».

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APCC - Associação Portuguesa de Contact Centers - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 13 de abril de 2015, foi deliberada a extinção voluntária da APCC - Associação Portuguesa de Contact

Centers, enquanto associação de empregadores, ao abrigo do artigo 448.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da APCC - Associação Portuguesa de Contact Centers, efetuado em 27 de abril de 2005, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Empresarial de Abrantes, Constância, Sardoal, Mação e Vila de Rei - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 27 de maio de 2021 para o mandato de três anos:

Presidente - Rui Miguel Vermelho Serras, representante da firma Rui Serras - Contabilidade e Consultoria, L.^{da};

Vice-presidente - Pedro Manuel Pires Fernandes, representante da firma Pedro Fernandes - Contabilidade e Consultoria, L.^{da};

Tesoureiro - Pedro Miguel Mascate Costa, representante

da firma Telescrita - Contabilidade e Organização de Empresas, L.^{da};

1.^a secretária - Vera Lúcia Roseiro Rodrigues, representante da firma Higiclean - Material de Higiene e Limpeza, L.^{da};

2.^a secretária - Renata Sofia Alves Salgueiro, representante da firma Renata Salgueiro, L.^{da};

1.º suplente - Diogo Manuel Gaspar da Silva, representante da firma Dimigasil - Produtos Agrícolas Soc. Unipessoal, L.^{da};

2.º suplente - Francisco de Assis Batista, representante da firma Francisco de Assis Batista.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA, eleita em 17 de junho de 2021 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Fernando Manuel Ladeiro Serrado, cartão de cidadão n.º 08196485.

Tiago Luís Batista Rodrigues, cartão de cidadão n.º 12818415.

Manoel João Cardoso Figueiredo, cartão de cidadão n.º 14041981.

Filipe Miguel Cordinhã Cioga, cartão de cidadão n.º 11963219.

Bruno Daniel Domingues dos Santos, cartão de cidadão n.º 12005454.

Suplentes:

Jhonny José Marques de Jesus, cartão de cidadão n.º 13175782.

Manuel João Baptista Pires, cartão de cidadão n.º 12253887.

Arnaldo Serafim Reis Gaspar, cartão de cidadão n.º 11367826.

Gilberto Filipe Cruz Sousa Jesus, cartão de cidadão n.º 11058247.

Vítor Manuel Gomes Neves, cartão de cidadão n.º 9656507.

Registado em 16 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 48 do livro n.º 2.

Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 de julho de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Luís Miguel Roque.

Mário da Costa Dias.

Pedro Miguel Sampaio Abreu.

Filipe Miguel Gonçalves.

Hélder Amorim Roque.

Suplentes:

Nuno Miguel Costa Faria.

Mariana Joana Meira Silva.

Pedro Manuel Antunes.

Registado em 22 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 48 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Fucoli-Somepal - Fundação de Ferro, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fucoli-Somepal - Fundação de Ferro, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 5 de novembro de 2021 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.»

FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho

de 2021, foi publicada a convocatória para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA, com inexactidão, pelo que, procede-se à sua retificação.

Assim, na página 2409, onde se lê:

«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 citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA.»

Deve ler-se:

«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 Centro Norte, SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Acatel - Acabamentos Têxteis, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Acatel - Acabamentos Têxteis, SA, realizada em 25 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

Efetivos:

Manuel Joaquim Silva Ferreira, cartão de cidadão n.º 10107818.

Helena Maria Faria Barreto, cartão de cidadão n.º 13799595.

João Pedro Fernandes Carvalho, cartão de cidadão n.º 13258635.

Suplentes:

Sílvia Cristina Duarte Alves, cartão de cidadão n.º 15917499.

Vera Lisa Vale Miranda, cartão de cidadão n.º 11887390.

Paulo Alexandre Lourenço do Carmo, cartão de cidadão n.º 08495981.

Registado em 12 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 51, a fl. 152 do livro n.º 1.

Confetil, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Confetil, SA, realizada em 8 de julho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 abril de 2021.

Efetivos:

Fábio Cristiano Ferreira Neiva.
Raquel Alexandra Castro da Silva Ribeiro.
Susana Cristina da Sousa Rocha.
Cristiana Filipa Novais da Silva.

Suplentes:

Jéssica Patrícia Sousa Soares.
Joana da Silva Santos.
Sónia Cristina Monteiro.
Jorge Felisberto Mendes Vitória.

Registado em 22 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 152 do livro n.º 1.

Empresa do Diário do Minho, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Empresa do Diário do Minho, L.ª, realizada em 5 de julho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2021.

Efetivos:	BI/CC
José Manuel Peixoto Sousa	10177828
José Maria da Silva Araújo	10400652
Suplentes:	
José Alberto Dias Costeira	08697501
Carlos Alberto Santos Sousa	09467550

Registado em 26 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 53, a fl. 152 do livro n.º 1.

Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.ª, realizada em 16 de julho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2021.

Efetivos:

Rui Manuel Pereira Arouca.
Nuno Miguel Gois Ferreira Leite.
Américo António Pereira dos Santos Sabença.
José Carlos Faria Pinto.
José Carlos Rodrigues Jesus.

Suplentes:

José Jesus Gomes.
Sérgio Bernardino da Silva Marques.
Luís Miguel da Silva Soares.
Juliana Cristina da Silva Gomes.
Paulo Sérgio de Oliveira Coelho.

Registado em 27 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 54, a fl. 152 do livro n.º 1.