Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social 3036
Regulamentação do trabalho 3060
Organizações do trabalho 3132
Informação sobre trabalho e emprego ...

N.º 28 | Vol. 89 | Pág. 3032-3174 | 2022 29 jul

REPÚBLICA PORTUGUESA

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE nos dias 18 e 27 de maio de 2022 entre as 5 e as 9 horas (parcial) 3036
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 16 de maio de 2022 3038
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 23 de maio de 2022 entre as 5 e as 8 horas e 30 minutos (zona Porto) 3040
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 27 de maio de 2022 entre as 17 e as 21 horas (zona Lisboa) 3042
- Greve na Docapesca - Portos e Lotas, SA nos dias 9, 11 e 13 de junho de 2022 3045
- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e na Transtejo - Transportes Tejo, SA entre as 15 horas do dia 12 de junho e as 8 horas do dia 13 de junho de 2022 e nos dias 11 e 12 de junho de 2022 3048
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE entre os dias 3 e 30 de junho de 2022 3051
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 12 até às 2 horas do dia 13 de junho de 2022 3053
- Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) às últimas 4 horas de serviço entre os dias 20 de junho e 31 de outubro de 2022 3056

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras 3060
- Contrato coletivo entre a APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outra/texto consolidado 3061
- Acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro - Revisão global 3074
- Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras 3097
- Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras 3101
- Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras 3105
- Acordo de empresa entre a GALLOVIDRO, SA e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado 3109
- Acordo de empresa entre a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração 3129
- Acordo de empresa entre a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração 3130
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Retificação 3131

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros - FENSE - Constituição 3132
- Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Alteração 3141

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Eleição 3155
- Associação Nacional dos Treinadores de Futebol - Eleição 3155

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ANEMEDE - Associação Nacional das Empresas de Medicina Dentária e Estomatologia - Constituição 3156

II – Direção:

- ANEMEDE - Associação Nacional das Empresas de Medicina Dentária e Estomatologia - Eleição 3161
- Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto - Eleição 3161

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Plasman Portugal, Unipessoal L.da - Constituição 3161
- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Alteração 3171

II – Eleições:

- Plasman Portugal, Unipessoal L.da - Eleição 3172
- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Eleição 3172

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Navigator Brands, SA - Convocatória 3172
- Plasman Portugal, Unipessoal L.da - Convocatória 3172
- ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.da - Convocatória 3173
- Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.da - Convocatória 3173

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Serpa - Eleição 3174
- Maiambiente, EM - Eleição 3174

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

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

Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE nos dias 18 e 27 de maio de 2022 entre as 5 e as 9 horas (parcial)

Número do processo: 09/2022 - SM.

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

Assunto: greve Metropolitano de Lisboa, EPE | FECTRANS, STTM, SINDEM, SITRA, SITESE, Stmetro | greve (parcial) nos dias 18 e 27 de maio de 2022, no periodo entre as 5h00 e as 9h00 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 9 de maio de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo FECTRANS, STTM, SINDEM, SITRA , SITESE, Stmetro, para os trabalhadores seus representados na Metropolitano de Lisboa, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve (parcial) nos dias 18 e 27 de maio de 2022, no periodo entre as 5h00 e as 9h00, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 9 de maio de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

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

II - Tribunal Arbitral

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

– Árbitro presidente: Luis A. Gonçalves da Silva;

– Árbitro dos trabalhadores: Maria Eduarda Figanier de Castro;

– Árbitro dos empregadores: Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes.

5- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 13 de maio de 2022, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pela FECTRANS:

– Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó;

– Paulo Jorge Machado Ferreira.

Pelo SITRA:

– Nuno Ricardo Alves Fonseca.

Pelo STTM:

– José Manuel da Silva Marques;

– José Augusto Ferreira Rodrigues.

Pelo SINDEM:

– Vítor Manuel Silva Castro Almeida;

– Luís Manuel Vitorino de Matos.

Pelo SITESE:

– Ana Rita Apolinário.

Pelo STMetro:

– Luis Miguel Patrocínio Gomes Fernandes.

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE (participaram a distância, por videoconferência):

– Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanches Jorge;

– Tiago Bruno Espírito Santo Silva.

6- Os representantes dos sindicatos e da empresa reiteraram as suas posições, não havendo, portanto, qualquer aproximação das partes.

7- Foi solicitado pelo Tribunal Arbitral, à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, (DGERT), informação sobre a existência de greves no setor dos transportes terrestres, além das declaradas para o Metropolitano de Lisboa, resposta que chegou via e-mail, informando «… que na DGERT não temos conhecimento de outra greve no setor dos transportes para as datas indicadas».

III - Enquadramento e fundamentação

8- Importa começar por salientar que o direito à greve é um direito fundamental (artigo 57.º, número 1, da CRP, e artigo 530.º do CT).

Não se trata, no entanto, de um direito absoluto. E, por isso mesmo, deve ser articulado com outros valores do ordenamento, o que explica a obrigação dos serviços mínimos, *i.e.*, a necessidade de assegurar os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à sa-

tisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 57.º, número 2 da CRP, e artigo 537.º, números 1 a 3, do CT).

Com efeito, a realização destes serviços assenta na necessidade de salvaguardar outros direitos fundamentais, desde logo com dignidade constitucional, como são, em geral a liberdade de iniciativa económica e o direito de propriedade privada (artigos 61.º, número 1, e 62.º, número 1, da CRP), bem como, e no cado dos transportes públicos, o direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (artigo 44.º, número 1, da CRP), direito ao trabalho (artigo 58.º, número 1) e à saúde (artigo 64.º, número 1), entre outros.

9- Não podemos deixar de ter presente que, de acordo com o plasmado no CT, a atividade do Metropolitano de Lisboa, EPE se destina à satisfação das necessidades impreteríveis, uma vez que se subsume no setor dos transportes (artigo 537.º, número 2, alínea *h)*).

Acontece, no entanto, que, como bem foi sublinhado no Acórdão n.º 16/2013, na esteira de outros processos, ainda que não de forma pacifica (Acórdão n.º 5/2013).

«Os serviços prestados pelas entidades enumeradas no artigo 537.º, número 2, do CT… são em princípio e de acordo com o disposto na própria lei, necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis por corresponderem ao conteúdo dos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Contudo, como tem sido repetidamente recordado em anteriores decisões arbitrais que se pronunciaram sobre a fixação dos serviços mínimos, há que atentar nas circunstâncias de cada caso para apurar se a ausência da prestação de tais serviços conduz ou não, em concreto, a situações irreversíveis de violação dos direitos mencionados.

Especialmente quando estão em causa conflitos de direitos, como é o caso presente, em que a não prestação de serviços corresponde ao exercício de um direito fundamental dos trabalhadores: o direito de fazer greve.

Por isso mesmo é que a lei - artigo 538.º, número 5, do CT - dispõe que a definição de serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Trata-se, sem dúvida, de uma afirmação de princípio, pois só a consideração das circunstâncias de cada caso é que permitirá determinar se se está perante uma situação em que a falta da prestação de serviços por qualquer das empresas ou estabelecimentos referidos implica a insatisfação de tais necessidades».

E mais especificamente sobre o Metropolitano de Lisboa, EPE (Acórdão n.º 4/2013),

«… não nos parece que só porque uma determinada atividade consta do elenco legal de atividades que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, tenha que haver automaticamente fixação de serviços mínimos, para além dos necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações. As circunstâncias concretas do caso - nomeadamente, a curta duração da greve (como sucede no caso presente), subsistência de outros meios de transporte alternativos (em relação aos quais não temos notícias de greve) - podem, a nosso ver, justificar que não sejam fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições».

10- É que não podemos ignorar que a existência de serviços mínimos é uma concretização do princípio geral de concordância prática, presente no regime das restrições aos direitos fundamentais, que está sujeito aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT). Ou seja: o *quantum* dos serviços mínimos tem de ser exigível, *i.e.*, as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexiste outro meio menos gravoso para o direito à greve; adequado para salvaguardar outos bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, *i.e.*, haver proporcionalidade entra a medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos;

Significa isto, portanto, que poderemos concluir que, na situação concreta, não se justifica a fixação de serviços mínimos. Na verdade, como bem sublinhou o Acórdão n.º 47/2013.

«… há que ponderar as consequências previsíveis da greve, a sua duração, a existência de meios alternativos para satisfazer as mesmas necessidades, para referir apenas alguns fatores. Uma greve algumas horas não coloca os mesmos problemas e, mesmo na área dos transportes, não será, de certo, indiferente tratar-se de uma greve que afeta uma povoação isolada e sem outros meios de transporte ao seu alcance ou uma greve numa grande urbe em que existem meios alternativos eficazes de transporte num dia para o qual não estão anunciadas outras greves».

E, de facto, também, no presente caso inexistem outras greves no setor dos transportes agendadas para o dia da presente paralisação, conforme informação fornecida pela administração laboral.

11- Acresce que, e como também foi notado no já citado Acórdão n.º 4/2013,

«Mantemos o entendimento, já afirmado em acórdão anterior (Processo n.º 51/2010 - SM) de que «ponderamos como direito fundamental que pode justificar limites do direito à greve, o direito à saúde e designadamente o direito a tratamento médico nas urgências dos hospitais centrais, mas o próprio desenho da rede do metropolitano e factos concretos que nos foram transmitidos (…) (como a ausência de acessibilidades a deficientes motores na estação mais próxima do Hospital de Santa Maria) convencem-nos que a manutenção dessa linha em funcionamento não permitiria, só por si um fácil acesso a essa urgência.»

Decorre, então do exposto que não ficou demonstrado que as especificas características da presente greve justifiquem a fixação de serviços mínimos com vista à satisfação de necessidade sociais impreteríveis, temática na qual assenta o dissenso das partes.

IV - Decisão

Deste modo, tendo presente qua as circunstâncias deste caso são semelhantes à que se verificaram noutros processos - nomeadamente, entre muitos outros, nos Acórdãos n.os 67/2013, 1/2014, 34 e 35/3018, que aqui seguimos, e mais

recentemente, 8/2022 - bem como o estatuído no artigo 27.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos durante o período da greve:

1- Serão assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações.

2- Tais serviços consistirão, concretamente:

Posto de comando central: três trabalhadores: um inspetor de movimento, um encarregado de movimento e um encarregado da sala de comando e de energia, identificados de forma precisa e completa pelos sindicatos (nome e número de ML).

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

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, com menção do nome e numero de colaboradores da empresa, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, à empresa Metropolitano de Lisboa, EPE, caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do inicio da greve.

Lisboa, 13 de maio de 2022.

Luis A. Gonçalves da Silva, árbitro presidente.

Maria Eduarda Figanier de Castro, árbitro de parte trabalhadora.

Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 16 de maio de 2022

Número do processo: 10/2022 - SM.

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

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | SNTSF, ASSIFECO e SFRCI | greve no dia 16 de maio de 2022, das 0h00 às 24h00 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 10 de maio de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SNTSF, ASSIFECO e SFRCI, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve no dia 16 de maio de 2022, das 0h00 às 24h00, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 10 de maio de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

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

II - Tribunal Arbitral

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

– Árbitro presidente: Emilio Augusto Simão Ricon Peres;

– Árbitro dos trabalhadores: Artur José Freire Martins Madaleno;

– Árbitro dos empregadores: Luis Filipe Monteiro Ramos Henrique.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 13 de maio de 2022, pelas 10h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e dos empregadores, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo SNTSF:

– Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho;

– José Manuel Rodrigues Oliveira.

Pela ASSIFECO:

– Pascoal Manuel Pereira Marques.

Pelo SFRCI:

– Luis Pedro Ventura Bravo;

– Carlos Alberto Costa Rodrigues.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

– Raquel de Fátima Pinho Campos;

– Carlos Manuel de Oliveira;

– António Reis Nunes.

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

Os representantes dos empregadores reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e todos acordaram que para efeitos decisórios o tribunal se ativesse ao pré-aviso de greve do SFRCI.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- Como é sabido, o artigo 57.º, número 1, da CRP, garante o direito fundamental de greve, e, simultaneamente, no número 3 da mesma disposição, reenvia para a lei «a definição

das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

«A lei só pode restringir o direito fundamental de greve nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» (artigo 18.º, número 2, da CRP), não podendo nunca «… diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» do preceito constitucional garantidor da greve (número 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

8- É certo, que a atividade transportadora, nos termos do artigo 537.º, número 2, alínea *h)* do Código do Trabalho é uma daquelas atividades que podem justificar o surgimento da obrigação de serviços mínimos, bem como da prestação de «serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» (artigo 537.º, número 3). Mas daqui não deve concluir-se que tal obrigação se imponha automática e mecanicamente em qualquer greve que ocorra no setor dos transportes. A necessidade de prestação de serviços mínimos de transportes apenas será indispensável se as circunstâncias concretas da greve e do seu contexto assim o determinarem, nomeadamente, se existirem necessidades impreteríveis das pessoas a satisfazer ou bens comunitários impostergáveis a proteger.

9- Na verdade, a paralisação do transporte rodoviário entra, sem dúvida, numa relação de tensão com o direito fundamental dos cidadãos à deslocação, reconhecido no artigo 44.º da CRP e este meio de transporte surge, frequentemente, como um instrumento possibilitador da realização de outros direitos fundamentais, tais como, o direito ao trabalho, à educação e à saúde (respetivamente, artigos 58.º, número 1, artigo 73.º, número 1, e artigo 64.º, número 1, da CRP). Todavia, para justificar uma restrição lícita ao direito de greve não basta que ele provoque incómodo, perturbação, prejuízo ou restrições para outros direitos. É necessário que seja causado um dano irreparável ao núcleo essencial de tais direitos.

Tudo passa, pois, por realizar uma ponderação entre os direitos fundamentais em causa, tendo em vista a harmonização máxima possível entre eles, de tal modo que o núcleo essencial deles seja preservado. Numa visão mais impressiva, tem de se partir do princípio de que o direito de greve não é absoluto ou ilimitável, mas, simultaneamente, não se deve esquecer que a greve tem na sua essência um «animus nocendi», sem a qual ela perda toda a sua função e sentido. Só deste modo, ela pode constituir um meio de pressão de camadas sociais mais desfavorecidas, «visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa» (artigo 2.º da CRP), bem como a promoção da «igualdade real entre portugueses …» (artigo 9.º, alínea *d)* da CRP).

10- O pré-aviso de greve referia o seguinte:

1.º

«Todos os trabalhadores ferroviários, de todas as categorias profissionais, da CP - Comboios de Portugal, EPE, com sede na Calçada do Duque, n.º 20, farão greve à prestação de todo e qualquer trabalho durante todo o seu período de trabalho, entre as 0h00 e as 24h00 do dia 16 de maio de 2022.

2.º

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

a) Se iniciem no dia 15 de maio de 2022 e terminem depois das 0h00 do dia 16 de maio de 2022, efetuando greve em todo o seu período de trabalho.

b) Se iniciem no dia 15 de maio de 2022 e terminem fora da sede, efetuando greve em todo o seu período de trabalho.

c) Se iniciem fora da sede no dia 17 de maio de 2022, efetuando neste caso greve a todo o seu período de trabalho.

d) Se iniciem no dia 16 de maio de 2022 e terminem depois das 0h00 do dia 17 maio de 2022, efetuando neste caso greve a todo o seu período de trabalho.

e) Os trabalhadores mencionados no ponto 1, quando solicitados por parte da empresa, para acompanhamentos de comboios nos dias 15 e 17 de maio de 2022, a fim de substituir trabalhadores em greve, efetuam greve a todo o seu período de trabalho.»

3.º

Nos dias 15, 16 e 17 de maio de 2022, os trabalhadores abster-se-ão da prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal (obrigatório/complementar) e com falta de repouso.

Nas situações de supra/ou de serviço a indicar, os trabalhadores efetuarão greve por um período de 8 horas após o período de repouso mínimo, caso não lhes tenha sido indicado serviço a efetuar entre as 0h00 horas do dia 16 de maio de 2022.

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

4.º

Recusa de qualquer alteração à escala/ordem de serviço efetuado ou comunicada para os dias 15, 16 e 17 de maio de 2022, após o envio do presente pré-aviso.

11- A greve anunciada, ainda que nalgumas zonas e tipos de circulação pode produzir efeitos nos dias anterior e posterior.

Tal justifica a fixação de serviços mínimos, restritos à circulação de comboios de longo curso, ainda que de forma limitada, com vista à obtenção de um justo equilíbrio entre os interesses opostos em presença, tal qual o exercício do direito de greve por parte das associações sindicais subscritoras dos pré-avisos, e os que são objeto de proteção constitucional, como se afigura no caso presente e de onde se destaca, como pré condicionante, o direito à circulação.

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

IV - Decisão

Deste modo, para além dos serviços mínimos definidos pelos sindicatos nos pré-avisos, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada.

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

II) Deverão ser disponibilizados serviços para ocorrer a qualquer emergência ou acidente que venha a ocorrer durante a greve, desde que necessários para a normalização da circulação.

III) Deverão ser assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias.

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

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

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

VII) Fixar, ainda, como serviços mínimos os relativos à circulação das composições identificados no anexo ao presente acórdão.

Lisboa, 13 de maio de 2022.

Emílio Augusto Ricon Peres, árbitro presidente.

Artur José Freire Martins Madaleno, árbitro de parte trabalhadora.

Luis Filipe Monteiro Ramos Henrique, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 23 de maio de 2022 entre as 5 e as 8 horas e 30 minutos (zona Porto)

Número do processo: 11/2022 - SM.

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

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | greve no dia 23 de maio de 2022, das 5h00 às 8h30 (zona Porto) - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 17 de maio de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES), e recebida neste mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve no dia 23 de maio de 2022, das 5h00 às 8h30 (zona Porto), nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 17 de maio de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos aí presentes.

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

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

II - Tribunal Arbitral

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

– Árbitro presidente: João Carlos da Conceição Leal Amado;

– Árbitro dos trabalhadores: António José Ferreira Simões de Melo;

– Árbitro dos empregadores: Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 20 de maio de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e dos empregadores, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo SFRCI:

– Luís Pedro Ventura Bravo;

– Carlos Alberto Costa Rodrigues.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

– Maria Manuela Saraiva Gil Pereira;

– João Pedro Pólvora Fialho.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo os representantes do sindicato apresentado um documento com os horários dos comboios da CP na zona geográfica abrangida pela greve.

Os representantes da entidade empregadora reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos a observar durante a greve, nos moldes apresentados durante a reunião realizada na DGERT.

III - Enquadramento jurídico

7- Sendo o direito à greve um direito fundamental, constitucionalmente incluído no catálogo dos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores», ele não é, obviamente,

um direito absoluto, estando, de resto, igualmente expressa na Constituição a necessidade de cumprimento dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (número 3 do artigo 57.º da CRP). Assim sendo, o direito à greve pode ter de se conciliar, no caso concreto, com outros direitos fundamentais, designadamente com a própria liberdade de circulação e direitos que através dela se exercem e salvaguardam (como o direito ao trabalho, à educação, à saúde e até, quiçá, o direito ao lazer).

8- Não afastamos, pois, que possa existir necessidade de determinar serviços mínimos no setor do transporte coletivo de passageiros, em situações em que a comunidade servida pelas respetivas empresas veja limitados, de forma intolerável, esse seu direito ao transporte e os demais direitos e liberdades acima referidos. No entanto, perante a matéria factual que nos foi apresentada, julgamos que, apesar da inegável penosidade que a presente greve acarreta para os utentes da CP - Comboios de Portugal, EPE, não se acham preenchidos, in casu, os pressupostos indispensáveis para a imposição de serviços mínimos de tipo «percentual» aos grevistas, no que diz respeito ao transporte de passageiros.

9- A nosso ver, no setor dos transportes coletivos a questão dos serviços mínimos terá de ser equacionada em função de diversos fatores: *i)* saber se há populações que fiquem isoladas devido à greve em causa; *ii)* saber se existem ou não soluções alternativas de transporte (desde logo, mas não apenas, saber se, em lugar do transporte ferroviário, poderá haver lugar ao transporte rodoviário); *iii)* saber se a greve é de curta duração ou se irá interromper a prestação laboral durante um período temporal alargado, de vários dias seguidos ou, até, semanas consecutivas.

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

11- A situação mereceria, porventura, uma resposta diferente, caso a greve se prolongasse efetivamente por muitos dias ininterruptos, ou caso se tratasse de uma paralisação setorial dos transportes coletivos (e não apenas do transporte ferroviário). Mas não parece existirem populações que fiquem desprovidas de meios de transporte ou genuinamente isoladas, em razão da presente greve. Não foi evidenciado, na audição, que alguém fique verdadeiramente impossibilitado de circular, ou que fique com o seu direito de circulação de tal modo perturbado que possa considerar-se esvaziado de conteúdo efetivo.

12- Não se ignora que, na resolução destas questões atinentes a necessidades sociais impreteríveis e à definição, em concreto, dos serviços mínimos a prestar, sempre existe uma margem de subjetividade decisória, até por estar em causa a aplicação de conceitos jurídicos indeterminados, carecidos de preenchimento valorativo pelo intérprete-aplicador do Direito. É natural, por isso, que as decisões dos diversos tribunais arbitrais registem algumas oscilações nesta matéria. Nem outra coisa seria, aliás, de esperar, tendo em conta a fluidez de tais conceitos e a riqueza e diversidade das situações da vida a que os tribunais arbitrais têm que dar resposta.

13- Pela nossa parte, reiteramos que, por força dos preceitos legais e constitucionais em apreço, impõe-se sempre proceder a uma análise casuística da greve em questão, para apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em xeque e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas. E, em rigor, uma necessidade social só será impreterível quando não puder deixar de ser satisfeita, quando for inadiável, quando se tornar imperioso satisfazê-la, quando for socialmente intolerável que a mesma seja sacrificada.

14- Ora, no caso vertente, a greve, anunciada com o devido pré-aviso em ordem a não surpreender quem quer que seja, não conduz ao isolamento de populações, existindo diversas alternativas de circulação ao dispor dos utentes. E, ainda que, neste ou naquele caso, possam não existir transportes coletivos alternativos, existirá sempre, em última instância, a possibilidade de recurso a viaturas particulares. Trata-se, também, de uma greve parcial, que afetará a circulação de comboios apenas durante algumas horas, sendo certo que só os comboios urbanos serão atingidos por tal greve, e não já os comboios regionais ou inter-regionais.

15- Acresce que a alternativa decisória de fixar um número reduzido de ligações ferroviárias (por exemplo, 25 % ou 30 % do número habitual) não garante a satisfação das situações mais atendíveis (pessoas com deficiência ou em estado de gravidez, idosos, etc., que pretendam deslocar-se a hospitais, por exemplo), pois nesse caso a oferta reduzida de transporte será tendencialmente utilizada, não pelos utentes mais carenciados (cuja identificação é, na prática, impossível), mas sim pelos utentes mais lestos e «agressivos». Por isso mesmo, aliás, a Relação de Lisboa já teve oportunidade de se manifestar contra este método percentual de fixação de serviços mínimos (vd. o Acórdão da Relação de Lisboa, de 24 de fevereiro de 2010, relatado pela Desembargadora Hermínia Marques).

16- O direito de deslocação é, sem dúvida, um direito fundamental de todos os cidadãos, nos termos do artigo 44.º da CRP, mas dele não decorre que os cidadãos tenham o direito de se deslocar, em dia de greve, utilizando as ligações ferroviárias disponibilizadas pela CP - Comboios de Portugal, EPE. Existem outros meios através dos quais os cidadãos poderão exercer o seu direito de deslocação, sem com isso comprimirem o direito de greve dos respetivos trabalhadores. Meios estes, porventura, mais onerosos e menos adequados do que as referidas carreiras ferroviárias - mas, como é evidente, esse é o preço a pagar pelos utentes, num ordenamento jurídico-constitucional que eleva a greve à condição de direito fundamental dos trabalhadores.

17- Este direito só poderá e deverá ser restringido, repete-se, quando tal se mostre indispensável para ocorrer à

satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Tendo em conta a circunstância de a greve em apreço ter uma duração temporal limitada a três horas e meia (ainda que, na prática, possa acabar por ter efeitos temporalmente mais alargados) e de apenas abranger os comboios urbanos, bem como o facto de não existirem, tanto quanto sabemos, greves em outras empresas de transporte coletivo marcadas para o mesmo período, este TA entende que, in casu, aquele duplo requisito normativo para a determinação de serviços mínimos - indispensabilidade dos serviços a prestar e impreteribilidade das necessidades sociais a satisfazer - aponta para a seguinte decisão.

IV - Decisão

1- Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação.

2- Serão assegurados comboios de socorro (um maquinista cada oito horas de trabalho).

3- Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias.

4- Os representantes do sindicato devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início da greve.

5- No caso de eventual incumprimento do dever previsto no número anterior, devem as empresas proceder a essa designação.

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

Lisboa, 20 de maio de 2022.

João Carlos da Conceição Leal Amado, árbitro presidente.

António José Ferreira Simões de Melo, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 27 de maio de 2022 entre as 17 e as 21 horas (zona Lisboa)

Número do processo: 12/2022 - SM.

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

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | SFRCI | greve no dia 27 de maio de 2022, das 17h00 às 21h00 (zona Lisboa) - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 18 de maio de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante (SFRCI), para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve no dia 27 de maio de 2022, das 17h00 às 21h00 (zona Lisboa), nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 18 de maio de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do CT.

II - Tribunal Arbitral

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

– Árbitro presidente: Pedro Romano Martinez;

– Árbitro dos trabalhadores: Artur José Freire Martins Madaleno;

– Árbitro dos empregadores: Cristina Jubert Nagy Morais.

5- O tribunal reuniu por via mista, presencialmente nas instalações do CES, em Lisboa, e à distância, por videoconferência, no dia 23 de maio de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e dos empregadores, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo SFRCI:

– Carlos Rodrigues;

– Luís Bravo;

– António Lemos.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

– Manuela Gil Pereira;

– João Fialho.

6- Os representantes do sindicato justificaram a sua posição relativamente aos serviços mínimos e prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral. Sumariamente, reiteraram na reunião que a decretação de serviços mínimos na circulação de comboios não se integra nos parâmetros do

regime jurídico da greve, concretamente quanto à adequação e proporcionalidade, atento o diminuto impacto nos utentes num período de pouco mais de 4 horas, ao final da tarde de sexta-feira e não se encontrando convocada qualquer outra greve de transportes públicos para aquele dia e horário. Os representantes do sindicato esclareceram que, nas linhas de Sintra e de Cascais alguns trabalhadores não vão aderir à greve e que na linha do Norte a greve terá um impacto diminuto atento o facto de circularem os demais comboios não qualificados como urbanos. Os representantes do sindicato acrescentaram ainda que, tal como na greve dos comboios urbanos do Porto, que tivera lugar no dia 23 de maio, o impacto vai circunscrever-se às 4 horas indicadas no aviso prévio, sem o alargamento da paralisação que a empresa tem invocado.

Os representantes dos empregadores reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos, cuja proposta indicaram em documento anexo à ata da DGERT, como anexo IV, em que estariam em circulação aproximadamente 30 % das composições. Os representantes da empresa salientaram que a greve só abrange os trabalhadores com funções de revisores e de bilheteiras, mas, por motivos de segurança, os comboios só podem circular com um revisor a bordo. Por outro lado, justificaram os serviços mínimos invocando prejuízo à população, na medida em que a greve lesa os mais carenciados que não têm alternativa, devendo recorrer ao transporte público e o transporte rodoviário não constitui alternativa ao comboio. Por último, os representantes da CP - Comboios de Portugal, EPE, informaram que a greve terá um impacto superior ao do horário indicado no aviso prévio (17h00 - 21h00), porquanto os trabalhadores podem paralisar antes da hora indicada para o início e após a hora fixada para o termo da greve.

Esta última questão relaciona-se com os termos constantes do aviso prévio, que importa transcrever, na parte que releva para esta questão:

1.1- Todos os trabalhadores ferroviários, de todas as categorias profissionais da CP - Comboios de Portugal, EPE, afectos aos centros de trabalho fixos, nomeadamente, bilheteiras, chefias directas, preparação material, que realizam/afectos ao serviço nas linhas Urbanas de Lisboa - antiga CP-Lisboa (Cais do Sodré - Cascais, Cais do Sodré - Oeiras, Lisboa Rossio - Sintra, Lisboa Rossio - Meleças, Lisboa Gare do Oriente - Sintra, Sintra - Alverca, Alcântara Terra - Castanheira do Ribatejo, Alcântara Terra - Azambuja, Lisboa Santa Apolónia - Azambuja, Barreiro - Praias do Sado A), encontram-se em greve à prestação de todo e qualquer trabalho nos períodos trabalho diário que abranjam, total ou parcialmente, o período de tempo compreendido entre as 17h00 e as 21h00 do dia 27 de maio de 2022.

1.2- Todos os trabalhadores ferroviários, de todas as categorias profissionais da CP - Comboios de Portugal, EPE, afectos aos centros de trabalho/sede/depósitos e postos da revisão/depósito/postos da tracção, que estão afectos aos comboios nas linhas urbanas de Lisboa - antiga CP-Lisboa (Cais do Sodré - Cascais, Cais do Sodré - Oeiras, Lisboa Rossio - Sintra, Lisboa Rossio - Meleças, Lisboa Gare do Oriente - Sintra, Sintra - Alverca, Alcântara Terra - Castanheira do Ribatejo, Alcântara Terra - Azambuja, Lisboa Santa Apolónia - Azambuja, Barreiro - Praias do Sado A), encontram-se em greve à prestação de todo e qualquer trabalho nos períodos trabalho diário que abranjam, total ou parcialmente, o período de tempo compreendido entre as 17h00 e as 21h00 do dia 27 de maio de 2022.

1.3- Nos casos previstos em 1.1 e 1.2 deste pré-aviso, após a prestação de serviço na sede e/ou após um período de greve na sede, sempre que o reinício da prestação de trabalho ocorrer fora da sede e/ou na sede, o trabalhador estará em greve a partir desse momento, pelo período de tempo necessário a que a retoma do seu período normal de trabalho diário se verifique de novo na sede, atenta a sua escala de serviço, quando a entidade patronal não assegure, por escrito e em condições de segurança e dignidade para os trabalhadores, no cumprimento do disposto na lei, e sem qualquer ónus ou encaros para estes, as condições necessárias para a retoma ou reinicio da prestação de trabalho previstas na respetiva escala de serviço, fora da sede.

1.4- Nos casos previstos supra em 1.1 e 1.2 deste pré-aviso, após a prestação de serviço fora da sede e/ou após um período de greve fora da sede, sempre que o reinício da prestação de trabalho ocorra na sede e/ou fora da sede, o trabalhador estará em greve a partir desse momento, pelo tempo necessário a que a retoma do seu período normal de trabalho diário se verifique de novo da sede, atenta à sua escala de serviço, quando a entidade patronal não assegure, por escrito e em condições de segurança e dignidade para os trabalhadores, no cumprimento do disposto na lei, e sem qualquer ónus ou encaros para estes, as condições necessárias para a retoma ou reinicio da prestação de trabalho prevista na respetiva escala de serviço, na sede.

Da posição manifestada pelas partes resulta que a divergência quanto aos serviços mínimos se circunscreve à circulação de comboios no período de greve, pelo que importa decidir a questão.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

Como decorre do artigo 537.º do CT, verificados determinados pressupostos, podem ser fixados serviços mínimos durante a greve, tendo em vista a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes res-

trições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

8- Tendo em conta que a greve decretada para o dia 27 de maio tem uma duração de quatro horas (entre as 17h00 e as 21h00), afetando, nesse período, um transporte público essencial da área metropolitana de Lisboa (comboios urbanos da CP), implicando uma paralisação durante parte da tarde e início da noite dessa sexta-feira, a determinação de serviços mínimos deve assentar no pressuposto de ser necessário atender a necessidades sociais impreteríveis da população, que tem de se deslocar nesta zona. Eventualmente, estariam em causa, neste caso, necessidades relacionadas, não só com a prestação de serviços de saúde inadiáveis e urgentes das pessoas, mas igualmente com a efetivação do direito ao trabalho, do direito ao ensino ou simplesmente da liberdade de circulação por parte daqueles que têm de se deslocar na área metropolitana de Lisboa, que justificariam os referidos serviços mínimos; contudo, tratando-se de uma greve com início às 17h00 afetará primordialmente o regresso a casa, com o consequente prejuízo no direito ao descanso.

A questão carece, contudo, de uma ponderação mais detalhada, atendendo à situação em concreto.

9- Os serviços mínimos implicam uma limitação do direito de greve, sendo este um direito constitucionalmente assegurado (artigo 57.º da CRP), integrado no âmbito dos direitos, liberdades e garantias cuja restrição assenta nos apertados pressupostos do número 2 do artigo 18.º da CRP. Mas como decorre dos princípios gerais e hoje expresso no número 3 do artigo 57.º da CRP, o direito de greve pode ser limitado por via da imposição de serviços mínimos, nos termos previstos no Código do Trabalho, mormente em respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT). Como surge, muitas vezes, referido, o direito à greve, pese embora a sua consagração constitucional, não é ilimitado (Ac. Relação de Lisboa de 4 de maio de 2011 (Leopoldo Soares), disponível em www.dgsi.pt).

A necessidade de se fixarem serviços mínimos, in casu, resulta da própria lei (artigo 57.º, número 3, da CRP e artigo 538.º, número 5, do CT), porquanto o interesse social no funcionamento - ainda que mínimo - dos transportes encontra previsão específica nesta sede. Com efeito, o setor dos transportes coletivos de passageiros, atenta a liberdade de circulação das pessoas relacionada com múltiplos direitos, seja a saúde, a educação ou o trabalho, justificam, por si, a existência de serviços mínimos, como expressamente se prevê no artigo 537.º, número 2, do CT. Dito de outro modo, a tarefa do aplicador do direito está facilitada no caso de greve no setor dos transportes, na medida em que a lei prescreve que este é um dos setores onde há necessidade de se preverem serviços mínimos.

10- Seguidamente, cabe apurar se é adequada e proporcional a fixação de serviços mínimos na greve em questão.

Atenta a multiplicidade de utentes dos comboios urbanos da CP, não é viável indicar, em concreto, quantos passageiros se deslocam tendo em vista um tratamento médico, para aprenderem ou chegarem ao local onde desempenham a sua atividade profissional e, posteriormente, regressarem a casa, que pode ou não estar relacionada com a saúde ou o ensino de outros utentes. Pese embora esta verificação não ser possível, pode concluir-se que, ao final da tarde de uma sexta-feira, haverá uma maioria significativa de passageiros dos comboios da CP que recorre a este meio de transporte para as finalidades referidas: saúde, ensino e trabalho (em especial no regresso a casa de tais atividades). E o direito ao descanso também é tutelável no que se refere à prescrição de serviços mínimos, porquanto reduz os prejuízos causados a tais utentes. Mas para se concluir no sentido de haver adequação cabe ainda apurar se os serviços mínimos em causa são essenciais para o desiderato pretendido, nomeadamente tendo em conta o facto de a greve ter uma duração limitada (4 horas) e de, nesse período, não ter sido decretada qualquer outra greve nos serviços de transporte da área metropolitana de Lisboa.

Por fim, cabe atender à proporcionalidade, em que a factualidade já indicada é relevante contrapondo com os serviços mínimos, tal como decorre da proposta da empresa CP - Comboios de Portugal, EPE. Como é sabido, nas greves dos transportes, diferentemente da finalidade típica da greve, o prejuízo não é sofrido pelo empregador, mas sim, quase exclusivamente, pelos utentes dos serviços. Importa esclarecer que no caso de greve na CP - Comboios de Portugal, EPE, do ponto de vista económico, o prejuízo da Empresa é mínimo se não circularem comboios urbanos, pois a maioria dos utentes já pagou o serviço de transporte com a aquisição do passe mensal e não tem custos de exploração; pelo contrário, os utentes, que não são visados na greve, suportam o prejuízo da paralisação, na medida em que não podem auferir do serviço. A empresa apresentou uma proposta de serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios que, resumidamente, fixa em 30 % o número de composições a circular entre o período compreendido entre as 15h00 e as 23h00. Sem prejuízo de o valor proposto poder ser proporcional e adequado à greve em questão, a fixação percentual, sendo lícita, carece de uma justificação concreta, como se indicou no Acórdão da Relação de Lisboa de 24 de fevereiro de 2010 (Hermínia Marques), disponível em www.dgsi.pt.

11- Coloca-se ainda a questão, suscitada pela empresa de a greve, com uma duração prevista de 4 horas (das 17h00 às 21h00) ter um impacto temporal muito superior, perturbando a circulação de comboios entre as 15h00 e as 23h00; ou seja, em vez das 4 horas de greve, a paralisação de comboios seria de 8 horas.

Com efeito, há uma aparente contradição entre o que vem indicado no intróito do aviso prévio (página 1 do anexo III) do aviso prévio e o que consta dos pontos 1.1 e 1.2 do mesmo documento. Tal como decorre da comunicação de greve, a paralisação só ocorreria entre as 17h00 e as 21h00, mas, mediante um subterfúgio técnico, constante dos pontos 1.1 e 1.2 do aviso prévio, a paralisação dos comboios pode ter um impacto temporal bastante superior, eventualmente o dobro do indicado. Este alargamento do período de greve não corresponde à postura transparente que é pressuposto existir num aviso prévio; importa referir que, in casu, o aviso prévio constitui igualmente um modo de comunicar aos utentes

a existência de uma paralisação de um serviço público que satisfaz necessidades sociais impreteríveis. Nessa comunicação, a transparência impõe que as 4 horas indicadas não se transformem em 8 horas de paralisação dos comboios urbanos; caso contrário, os utentes deveriam ser informados - tanto pelo sindicato como pela empresa - que a greve tem um impacto de paralisar os comboios urbanos da área metropolitana de Lisboa durante 8 horas.

12- Às ponderações supramencionadas, acresce ainda o sentido da decisão arbitral mais recente de greve da CP - Comboios de Portugal, EPE, com contornos idênticos, pois implicava a paralisação dos comboios urbanos da área metropolitana do Porto, durante 4 horas no dia 23 de maio (Processo n.º AO/11/2022). A identidade de situações factuais, por motivos de segurança jurídica, justifica idêntica decisão.

13- Tudo ponderado, o Tribunal Arbitral entende que, nesta greve, não devem ser fixados serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios, por três razões:

a) A greve, no dia em que se encontra convocada, tem uma duração indicada de 4 horas, e a eventual paralisação por período superior resulta de uma aparente contradição do aviso prévio, que, no plano temporal, não deve causar um prejuízo acrescido aos utentes dos comboios urbanos da CP - Comboios de Portugal, EPE, como foi referido pelos representantes do sindicato;

b) No período de greve, dia 27 de maio, entre as 17h00 e as 21h00, não se encontra convocada nenhuma outra greve de empresas de transportes públicos na área metropolitana de Lisboa;

c) Numa greve similar dos comboios urbanos da área metropolitana do Porto de curta duração (4 horas), não foram fixados serviços mínimos quanto à circulação de comboios.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve no dia 27 de maio de 2022, das 17h00 às 21h00 (zona Lisboa)», nos termos a seguir expendidos:

i) Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela CP - Comboios de Portugal, EPE;

ii) Serão assegurados comboios de socorro;

iii) Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação;

iv) Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias;

v) Não são fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes do sindicato, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores à empresa CP - Comboios de Portugal, EPE, caso o sindicato não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

O recurso ao trabalho dos aderentes à greve pressupõe que os serviços mínimos não poderão ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho, sem prejuízo de a adesão poder ser feita no início da greve e a organização dos serviços mínimos ter de anteceder aquele momento.

Lisboa, 23 de maio de 2022.

Pedro Romano Martinez, árbitro presidente.

Artur José Freire Martins Madaleno, árbitro de parte trabalhadora.

Cristina Jubert Nagy Morais, árbitro de parte empregadora.

Greve na Docapesca - Portos e Lotas, SA nos dias 9, 11 e 13 de junho de 2022

Número do processo: 13/2022 - SM.

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

Assunto: greve Docapesca - Portos e Lotas, SA | SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca | greve das 0h00 às 24h00 nos dias 9, 11, 13 de junho de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 30 de maio de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca, para os trabalhadores seus representados na Docapesca - Portos e Lotas, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00 nos dias 9, 11, 13 de junho de 2022, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 30 de maio de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Da ata mencionada consta ainda ter a Docapesca - Portos e Lotas, SA apresentado proposta de serviços mínimos.

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

II - Tribunal Abitral

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

Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes;

Árbitro dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;

Árbitro dos empregadores: Alexandra Marina Bordalo Gonçalves.

5- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 3 de junho de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca:

– José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes;
– Joaquim Soares Gomes.

Pela Docapesca - Portos e Lotas, SA:

– Sérgio Miguel Redondo Faias;
– Maria Felisbela Silva Marques.

6- Os representantes do sindicato reiteraram a sua posição transmitida na DGERT no que concerne à desnecessidade de fixação de serviços mínimos, sendo que, ao invés, a empresa manteve a sua proposta de serviços mínimos, fundamentando a necessidade da sua fixação.

III - Fundamentação

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

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

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

8- O CT estabelece, no artigo 537.º, obrigações de trabalho durante a greve correspondentes a duas finalidades e caracterizadas por graus diversos de generalidade; como regra geral, devem ser prestados, durante a greve, «os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» da empresa (número 3); em especial, hão-de ser prestados os «serviços mínimos indispensáveis» à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1).

Importa ter em conta os limites externos do direito a greve, consubstanciados na necessidade de respeito de outras garantias constitucionais que podem entrar em contacto com o direito de greve.

9- A definição desses «limites externos» reveste-se de particulares complexidade e melindre, porque a sua abordagem envolve a articulação de dois conceitos difusos: o de «necessidade social impreterível» e o de «serviços mínimos». É preciso identificar as «necessidades sociais impreteríveis» a que o artigo 537.º/1 faz referência para, num segundo momento lógico, definir a medida de prestação que está referenciada pela expressão «serviços mínimos indispensáveis» [1] [2].

10- A lei contém uma mera enumeração exemplificativa dos «sectores» em que está em causa a «satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 537.º/2). «Há, em todo o caso, a possibilidade e a necessidade de desenvolver um critério qualificador das «necessidades sociais impreteríveis» a que alude o artigo 537.º/1, de entre o conjunto das necessidades inerentes aos bens e interesses constitucionalmente protegidos em sede de direitos fundamentais. São traços desse critério: *a)* a insusceptilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade; é o que confere a essas necessidades o carácter social (embora, no

[1] Monteiro Fernandes, 22.ª edição, Almedina, Manual de Direito do Trabalho.

[2] *I.* Embora a greve constitua um dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a mesma não é um direito absoluto, pelo que existindo a possibilidade de confronto ou colisão entre o direito de greve e outros direitos fundamentais, também previstos na Constituição, esse direito pode sofrer alguma sorte de restrição nas situações definidas pela lei e com observância de determinados limites.

II. A definição dos serviços mínimos, não pode traduzir-se na anulação do direito de greve, ou reduzir substancialmente a sua eficácia. É de fixar tais serviços (artigo 537.º, número 1, do Código do Trabalho), quando, como é o caso, os mesmos apenas consubstanciam uma continuidade mínima na satisfação das necessidades sociais vitais, como é o direito de deslocação, da liberdade de trabalho, do acesso à educação e à prestação de cuidados de saúde.» - Rel. Lisboa 25 de maio de 2011 - P. 88/11.7YRLSB. L1-4 (Albertina Pereira).

fundo se trate de interesses individuais): elas supõem meios de solução comuns, «socializados», pertencentes ao suporte material da vida comunitária; *b)* a inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação das necessidades concretas em causa; não há aqui que tomar em conta a equivalência de custos: basta que, demonstradamente (dada a experiência anterior, por exemplo), existam recursos socialmente disponíveis para cobrir as necessidades básicas, tendo também em conta a antecipação com que a greve tenha sido declarada; *c)* a impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve nesse capítulo; há aqui, naturalmente, que ter em conta a duração declarada no pré-aviso e o facto de haver necessidades básicas que não são prejudicadas (…) A aplicação destes traços pode conduzir por exemplo a que: (…) *c)* no que respeita ao abastecimento de géneros, devam estar cobertos os serviços sem os quais em certas zonas poderão verificar-se carências alimentares» [3].

11- O número 2 do mesmo artigo 557.º do Código do Trabalho, elenca, a título exemplificativo, setores que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, entre os quais interessa ora curar, os referidos na alínea *h)*, a saber: «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas» [4].

A Docapesca - Portos e Lotas, SA (adiante designada «Docapesca») prossegue, entre outras atividades, à prestação do serviço público de primeira venda do pescado, cabendo-lhe assegurar a efetivação da primeira venda, em lota, de todo o pescado fresco descarregado em portos do continente, bem como o exercício de atividades complementares [5].

Nesse contexto, importa ainda ter presente que a Docapesca é a única entidade que assegura a receção de todo o pescado fresco descarregado em Portugal Continental» e que cabe-lhe verificar as condições de qualidade do pescado que seja entregue em lota pelos armadores/pescadores[6], apesar de existirem locais de receção de pescado concessionados em alguns pontos do país.

A atividade da Docapesca destina-se, assim, à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ao exercer o quase monopólio de abastecimento do território continental com pescado, seu controlo de segurança e qualidade.

12- *In casu* a greve encontra-se pré-avisada das 0h00 às 24h00 nos dias 9, 11, 13 de junho de 2022. No entanto, se tivermos em conta o calendário e as particulares circunstâncias da atividade prosseguida pela Docapesca, aparentemente estaríamos sem fornecimento de peixe de 9 a 13 de junho de 2022, sem interrupções, uma vez que dia 10 de junho corresponde a um dia feriado e dia 13 de junho é dia de feriado em Lisboa. Ora, nos dias feriados a atividade da Docapesca é interrompida, sendo que ao domingo (neste caso dia 12 de junho) a Docapesca também encerra.

Ou seja, se não ocorresse greve, a Docapesca encerraria nos dias 10, 12 e 13 (aqui só em Lisboa). Constatou-se também que aos sábados a atividade da Docapesca sofre uma clara redução.

Ora, da audição das partes foi possível concluir que:

– A principal atividade que será colocada em causa, na hipótese de a Docapesca ter uma adesão à greve que inviabilize o seu funcionamento, será a arte do cerco - ou seja, a pesca da sardinha;

– Ao sábado o pescado fresco é tratado pelos seguranças contratados pela Docapesca;

– Não foram carreados para os autos factos e prova suficiente de que a greve poderá implicar evidentes quebras de abastecimento no comércio grossista ou retalhista, ou no setor horeca (hotéis, restaurantes e cafés), se compararmos o que aconteceria em caso normal funcionamento da Docapesca (e os seus normais encerramentos) e as eventuais disrupções provocadas pela greve.

Acresce que se verificou uma greve de duração idêntica por alturas da Páscoa sem que tenha havido notícia de qualquer alarme social ou quaisquer disrupções provocadas no abastecimento alimentar em virtude dessa paralisação.

Por outro lado, no que concerne à pesca do arrasto segundo as informações disponibilizadas pelas partes ao tribunal, parece ser viável o armazenamento pelos armadores/pescadores do pescado ou o planeamento da pesca de forma que a necessidade de descarga do pescado não tenha de se efetivar nos dias 9 e 13 de junho (com a exclusão de Lisboa), uma vez que tal não ocorreria nos dias 10 e 12 (bem como 13 em Lisboa), já que no dia 11 não são os trabalhadores da Docapesca a fazê-lo.

Assim sendo, não nos parece que existam fundamentos suficientes que justifiquem a restrição do direito de greve através da fixação de serviços mínimos.

O facto de nos encontramo-nos em época de aumento de consumo de sardinhas não se vislumbra como suficiente para proceder a tal fixação (ainda que em nosso entender sem dignidade constitucional especifica), até porque se verifica que no dia 12 e 13 de junho não haveria abastecimento de sardinha fresca, uma vez que ao domingo e em dias feriados a Docapesca se encontraria sempre encerrada.

Entende, ainda, o tribunal que até às datas pré-avisadas para a greve existe tempo suficiente para que, nomeadamente, os utentes e os consumidores possam fazer face à eventualidade dos serviços de primeira venda do pescado e conexos não serem prestados nos dias da greve, tal como se apresenta suficiente para que os armadores e pescadores, cientes da possibilidade de encerramento das lotas e postos da Docapesca nos dias da greve, possam adaptar a sua atividade em conformidade.

12- Independentemente da atividade prosseguida pelo empregador, constitui imperativo legal (com dignidade constitucional - cf. número 3 do artigo 57.º da CRP) nos termos do número 3 do artigo 531.º do Código do Trabalho, que «a associação sindical que declare a greve (…) e os trabalha-

[3] Monteiro Fernandes, 22.ª edição, Almedina, Direito do Trabalho.
[4] Acordão n.º 28/2021.
[5] Acordão n.º 28/2021.
[6] Acordão n.º 28/2021.

dores aderentes devem prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.»

Com salienta António Monteiro Fernandes, ao exigir que sejam prestados os serviços necessários «A lei não se basta, pois, aqui com um nível mínimo de satisfação da necessidade visada. A preocupação de assegurar a aptidão funcional plena da organização afetada pela greve após a cessação desta conduz à imposição de um grau máximo de proteção da integridade dos equipamentos e de salvaguarda das instalações.»

Assim, não obstante o tribunal não considerar necessária a fixação de serviços mínimos, visto que não identificou, no caso concreto, necessidades sociais que impreterivelmente tivessem que ser asseguradas nos dias de greve, por força e nos termos do número 3 do artigo 531.º do Código do Trabalho estão os trabalhadores, incluindo os aderentes à greve, obrigados a assegurar durante a greve «os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.», o que no caso da Docapesca, para efeitos da preservação da sua aptidão funcional, inclui os equipamentos referentes à armazenagem do pescado e à produção de gelo.

Ademais, na linha do proposto pelo sindicato promotor da greve nos avisos prévios emitidos, consideram-se que naquela obrigação se incluem os serviços necessários em caso de emergência ou perigo iminente.

IV - Decisão

Nestes termos, este Tribunal Arbitral decide por unanimidade, o seguinte:

a) Não proceder à fixação de serviços mínimos a assegurar durante o período de greve;

b) Durante o período de greve os trabalhadores, incluindo os aderentes à greve, devem assegurar os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, o que o caso da Docapesca, para efeitos da preservação da sua aptidão funcional, inclui os equipamentos referentes à armazenagem do pescado e à produção de gelo, bem como os necessários em caso de emergência, perigo iminente ou força maior;

c) Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços referidos na alínea *b)*, caso os trabalhadores não aderentes, nas condições normais da sua prestação de trabalho, não forem suficientes e/ou não tiverem competências para o efeito;

d) A designação dos trabalhadores necessários para assegurar os serviços referidos na alínea *b)* será efetivada nos termos previstos na lei.

Lisboa, 3 de junho de 2022.

Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes, árbitro presidente.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Alexandra Marina Bordalo Gonçalves, árbitro de parte empregadora.

Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e na Transtejo - Transportes Tejo, SA entre as 15 horas do dia 12 de junho e as 8 horas do dia 13 de junho de 2022 e nos dias 11 e 12 de junho de 2022

Número do processo: 14-15/2022 - SM.

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

Assunto: greve SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e na Transtejo - Transportes Tejo | STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SNTSF, SITRA e SITESE | greve das 15h00 do dia 12 de junho às 8h00 do dia 13 de junho de 2022 e greve das 0h00 do dia 11 às 24h00 do dia 12 de junho de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 31 de maio de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SNTSF, SITRA e SITESE, para os trabalhadores seus representados na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e na Transtejo - Transportes Tejo, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 15h00 do dia 12 de junho às 8h00 do dia 13 de junho de 2022 e

Greve das 0h00 do dia 11 às 24h00 do dia 12 de junho de 2022, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 31 de maio de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

3- Estão em causa duas empresas do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

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

– Árbitro presidente: Luís Gonçalves da Silva;

– Árbitro dos trabalhadores: Ricardo Jorge Ferreira da Silva;

– Árbitro dos empregadores: Pedro Luís Pardal Goulão.

5- O tribunal deu parecer favorável à apensação dos processos, considerando que estavam verificados os pressupostos constante do artigo 24.º, número 4, do Decreto Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, tendo consequentemente o presidente do Conselho Económico e Social determinado a junção dos processos, o que mereceu a oposição dos representantes sindicais.

6- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 7 de junho de 2022, pelas 16h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e dos empregadores, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo STFCMM e em representação do SNTSF e do SIMAMEVIP:

– Dinis Manuel Rocha Borges;
– João Paulo Tavares Cirne.

SITEMAQ:

– António Alexandre Picareta Delgado.

SITESE:

– Ana Rita Apolinário.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e na Transtejo - Transportes Tejo:

– Nuno Miguel Varela Bentes;
– Henrique Almeida Machado.

Não esteve representado:

SITRA.

7- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo, em suma, reiterado as posições já expressas aquando da reunião na DGERT, juntando documentos, desde logo, relativamente aos serviços mínimos.

8- O Tribunal Arbitral solicitou informações à DGERT relativamente a outras greves do setor dos transportes decretadas para o mesmo período temporal, a qual respondeu que:

«Informo que com datas coincidentes ocorrer[ão] greves na CP, conforme processos remetidos ao CES».

III - Enquadramento jurídico fundamentação

9- Comecemos por salientar que o direito à greve é um direito fundamental (artigo 57.º, numero 1, da CRP, e artigo 530.º do CT).

Não se trata, no entanto, de um direito absoluto[7]. E, por isso mesmo, deve ser articulado com outros valores do ordenamento jurídico, o que explica a obrigação dos serviços mínimos, *i.e.*, a necessidade de assegurar os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como os necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações (artigo 57.º, número 3, da CRP, e artigo 537.º, números 1 a 3, do CT). Com efeito, a realização daqueles serviços assenta na necessidade de salvaguardar outros direitos fundamentais, desde logo com dignidade constitucional, como são, em geral a liberdade de iniciativa económica e o direito de propriedade privada (artigos 61.º, número 1, e 62.º, número 1, da CRP), bem como, e no caso dos transportes públicos, nomeadamente, o direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (artigo 44.º, número 1, da CRP), e direito ao trabalho (artigo 58.º, número 1).

10- A temática dos serviços mínimos suscita diversos problemas. Na verdade,

«… a determinação do que sejam necessidades essenciais é, sem dúvida, complexa e depende de pressupostos subjetivos; levantam-se, por conseguinte, dúvidas relativamente a saber que serviços mínimos estabelecer e quantos trabalhadores têm de laborar para assegurar os ditos serviços de molde a manter o nível imposto.

Daí a existência de uma certa margem de casuísmo na determinação dos serviços mínimos, que conduz, naturalmente, a polémicas e a uma frequente falta de consenso na sua determinação perante casos concretos. Mas o casuísmo é indispensável já que, em termos abstratos, dificilmente se pode determinar quais os serviços mínimos para todos os sectores que se encontram indicados no artigo 537.º, número 2, do CT. Por isso, a expressão «serviços mínimos», constante do artigo 537.º, número 1, do CT, corresponde a um conceito indeterminado, que carece de concretização perante cada situação real. Essa concretização é feita em dois planos; primeiro, na determinação de indispensabilidade do serviço e, segundo, na fixação do montante de serviços mínimos»[8].

11- No que respeita à indispensabilidade do serviço, retenhamos o escrito do conselho consultivo da Procuradoria-Geral da República, segundo o qual, empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis

«serão aqueles cuja atividade se proponha facultar aos membros da comunidade aquilo que, sendo essencial ao desenvolvimento da vida individual ou coletiva, envolvendo, portanto, uma necessidade primária, careça de imediata utilização ou aproveitamento, sob pena de irremediável prejuízo daquela».

E acrescentou:

«… a multiplicidade dessas necessidades e a forma multifacetada como se apresentam obstam à sua catalogação prévia sem graves riscos de omissão, além de que a premência da sua satisfação dependerá, em grande parte dos casos, das circunstâncias concretas em que se apresentam»[9].

No caso em análise, tenhamos presente que, de acordo com o plasmado no CT, a atividade das empresas ou estabelecimentos em causa se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma vez que se subsume no setor dos transportes (artigo 537.º, número 2, alínea *h)*)[10], estando em

[7] Para uma análise dos limites do direito à greve, MENEZES CORDEIRO, Direito do Trabalho, volume I, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 825 e ss.

[8] ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, 10.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 1251; veja-se também, LOBO XAVIER, com a colaboração de Furtado Martins, Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos, Manual de Direito do Trabalho, 4.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2020, pp. 165 e ss.

[9] Parecer n.º 86/1982, de 4 de janeiro, homologado a 9 de setembro de 1982, pelo Ministro do Trabalho, *Diário da República*, de 8 de junho de 1983, II série, n.º 131, p. 4759. A doutrina deste parecer foi sufragada noutras ocasiões, por exemplo, Parecer n.º 1/1999, igualmente homologado, *Diário da República*, de 3 de março de 1999, II série, n.º 52, pp. 3171 e ss.

[10] Sublinha LIBERAL FERNANDES, A Obrigação de Serviços Mínimos como Técnica de Regulação da Greve nos Serviços Essenciais, Coimbra Editora, 2010, p. 346, que o critério utilizado pelo legislador é o dos fins ou dos interesses e não o da atividade, razão pela qual «um serviço é

causa, como referimos e desde logo, o direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (artigo 44.º, número 1, da CRP) e direito ao trabalho (artigo 58.º, número 1, da CRP), entre outros.

12- Relativamente à segunda questão (fixação do montante de serviços mínimos) importa salientar que, como acima referimos, o legislador recorreu a um conceito indeterminado para proceder à sua delimitação, afirmando que a definição deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT).

Estando em causa conceitos indeterminados, a doutrina tem sublinhado, por um lado, que se trata de «… uma figuração vaga, polissémica, que não comporta uma informação clara e imediata quanto ao seu conteúdo» sendo refratário a uma subsunção automática de factos em conceitos [11], o que naturalmente exige uma ponderação concreta e precisa dos factos em análise; por outro, que não se faz prova deste tipo de conceitos [12].

E, sobre esta matéria, o conselho consultivo da Procuradoria-Geral da República teve ocasião de afirmar,

«Os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades que a lei exige que os trabalhadores grevistas, como tais, assegurem serão todos aqueles que se mostrem necessários e adequados para que a empresa ou o estabelecimento ponha à disposição dos utentes aquilo que, como produto da sua atividade, eles tenham necessidade de utilizar ou aproveitar imediatamente por modo a não deixar de satisfazer, com irremediável prejuízo, uma necessidade primária».

Tendo ainda sublinhado:

«… a especificação dos serviços mínimos pela satisfação imediata dessas necessidades depende da consideração das exigências concretas de cada situação que, em larga medida, serão condicionantes da adequação do serviço a prestar em concreto, não deixando de figurar, entre essas mesmas circunstâncias, como elementos relevantes, por exemplo, o próprio evoluir do processo grevista que as determine, designadamente a sua extensão e a sua duração, e a existência de atividades sucedâneas»[13].

13- Não podemos deixar também de sublinhar que a existência de serviços mínimos é uma concretização do princípio geral de concordância prática, presente no regime das restrições aos direitos fundamentais, que está sujeito aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 18.º, número 2, da CRP, e artigo 538.º, número 5, do CT). Ou seja: o *quantum* dos serviços mínimos tem de ser exigível, *i.e.*, as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexiste outro meio menos gravoso para o direito à greve; adequado para salvaguardar os outros bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, *i.e.*, haver proporcionalidade entre a medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos.

14- Acresce que o tribunal tem ainda presente, como, aliás, bem tem sido notado pelos tribunais superiores, que:

15- «A fixação dos serviços mínimos tem de traduzir-se na determinação objetiva e concreta, até onde for materialmente possível, quer das necessidades sociais impreteríveis (fundamentação), quer da sua satisfação suficiente mediante a indicação dos correspondentes serviços mínimos, quer finalmente dos meios humanos destinados a garanti-los, o que tem de ser feito em termos quantitativos (número de trabalhadores ou percentagem dos mesmos, em função da execução habitual da atividade da entidade empregadora) e qualitativos (horários/turnos, locais e categorias profissionais), pois só assim se logra os objetivos procurados por essas normas: o decurso da greve dentro dos parâmetros da legalidade, normalidade e paz social, o que passa também pela efetiva prestação dos ditos serviços mínimos»[14].

IV - Decisão

Considerando o acima exposto, o período em causa, as alegações apresentadas pelas partes e respetiva fundamentação, e, desde logo, a jurisprudência arbitral - nomeadamente, os Acórdãos n.os 17-18/2021 e 30-31/2021 -, bem como as especiais responsabilidades da empresa em causa na fixação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis e dos necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações, o tribunal decide, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos:

1) Serviços mínimos da SOFLUSA, Sociedade Fluvial de Transportes, SA, para o período de oito horas por turno/serviço, compreendido entre 0h00 e as 8h00 do dia 13 de junho de 2022.

Período da manhã, realização das seguintes carreiras:

i) Barreiro - Saída às 5h15 e regresso ao Barreiro, com saída de Lisboa, às 5h45, com uma tripulação de 4 elementos;

ii) Amarração no terminal do Barreiro - 1 trabalhador que fica restrito à amarração das carreiras acima referidas;

iii) Mesa de controlo - 1 trabalhador em cada um dos terminais correspondentes igualmente afetos exclusivamente às carreiras acima descritas.

2) Serviços mínimos da Transtejo, Transportes do Tejo, SA, para o período compreendido entre as 0h00 do dia 11 de

essencial não pela natureza das prestações que realiza, ainda que sejam relevantes para a vida em sociedade, mas pela natureza das atividades ou dos direitos que satisfaz». Note-se, no entanto, que as atividades ou os direitos que satisfaz se repercutem naturalmente na natureza das prestações que realiza.

[11] MENEZES CORDEIRO, «Despedimento, Justa Causa, Concorrência Desleal do Trabalhador», Revista da Ordem dos Advogados, n.º 46, pp. 518-519. Como também escreve o Professor, a propósito de outro tema, em texto recente, «Justas Causas de Despedimento», AAVV, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, coordenação de Romano Martinez, volume II, Almedina, Coimbra, 2001, p. 12, «a uma primeira leitura, o conceito de justa causa apresenta-se como indeterminado: ele não faculta uma ideia precisa quanto ao seu conteúdo. Os conceitos indeterminados põem, de vez, em crise o método da subsunção: como acima foi dito, a sua aplicação nunca pode ser automática, antes requerendo decisões dinâmicas e criativas que facultem o seu preenchimento com valorações». Para mais desenvolvimentos sobre a noção e a concretização de conceitos indeterminados, vd., por todos, MENEZES CORDEIRO, Da Boa Fé no Direito Civil, «coleção teses», Almedina, Coimbra, reimpressão, 1997, pp. 1176 e ss.

[12] ROMANO MARTINEZ, «A Justa Causa de Despedimento - Contributo para a Interpretação do Conceito Indeterminado de Justa Causa de Despedimento do artigo 9.º, número 1 LCCT», AAVV, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias, coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998, p. 179.

[13] Parecer n.º 86/1982, de 4 de janeiro, cit., p. 4759.

[14] Ac. do TRL, de 3 de dezembro de 2014, Processo n.º 2028/11.6TTLSB.L1-4, www.dgsi.pt, ponto XVII do sumário; com a mesma orientação, Ac. do TRL, de 24 de fevereiro de 2010, Processo n.º 1726/09.9YRSB-4, www.dgsi.pt.

junho de 2022 e as 24h00 do dia 12 de junho de 2022;

Período da manhã, realização das seguintes carreiras:

i) Cacilhas - Saída às 5h20 e regresso a este local, com uma tripulação de 4 elementos;

ii) Amarração no terminal de Cacilhas - 1 trabalhador que fica restrito à amarração das carreiras acima referidas;

iii) Mesa de controlo - 1 trabalhador em cada um dos terminais correspondentes igualmente afetos exclusivamente às carreiras acima descritas.

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

4) Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo as entidades empregadoras fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação;

5) Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes das associações sindicais, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, a identificar, de forma clara e inequívoca, com menção do nome e número de colaborador de empresa (caso exista), os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, ao empregador, caso aquelas não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve;

6) Saliente-se ainda que o recurso à prestação laboral dos aderentes à greve só é lícito se e na medida em que os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 8 de junho de 2022.

Luís Gonçalves da Silva, árbitro presidente.

Ricardo Jorge M. Ferreira da Silva, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Luis Pardal Goulão, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE entre os dias 3 e 30 de junho de 2022

Número do processo: 16/2022 - SM.

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

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | SNTSF | greve das 0h00 do dia 3 de junho às 24h00 do dia 30 de junho de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 1 de junho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SNTSF, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 3 de junho às 24h00 do dia 30 de junho de 2022, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 1 de junho de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

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

II - Tribunal Arbitral

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

– Árbitro presidente: Emilio Augusto Simão Ricon Peres;

– Árbitro dos trabalhadores: António José Ferreira Simões de Melo;

– Árbitro dos empregadores: Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 6 de junho de 2022, pelas 10h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo SNTSF:

– João Pedro Alves Ricardo;

– José Manuel Rodrigues Oliveira.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

– Carlos Manuel de Oliveira;

– Maria Manuela Gil Pereira.

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

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- Como é sabido, o artigo 57.º, número 1, da CRP, garante o direito fundamental de greve, e, simultaneamente, no número 3 da mesma disposição, reenvia para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e ins-

talações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

«A lei só pode restringir o direito fundamental de greve nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» (artigo 18.º, número 2, da CRP), não podendo nunca «… diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» do preceito constitucional garantidor da greve (número 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

8- É certo, que a atividade transportadora, nos termos do artigo 537.º, número 2, alínea *h)* do Código do Trabalho é uma daquelas atividades que podem justificar o surgimento da obrigação de serviços mínimos, bem como da prestação de «serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» (artigo 537.º, número 3). Mas daqui não deve concluir-se que tal obrigação se imponha automática e mecanicamente em qualquer greve que ocorra no setor dos transportes. A necessidade de prestação de serviços mínimos de transportes apenas será indispensável se as circunstâncias concretas da greve e do seu contexto assim o determinarem, nomeadamente, se existirem necessidades impreteríveis das pessoas a satisfazer ou bens comunitários impostergáveis a proteger.

9- Na verdade, a paralisação do transporte ferroviário entra, sem dúvida, numa relação de tensão com o direito fundamental dos cidadãos à deslocação, reconhecido no artigo 44.º da CRP e este meio de transporte surge, frequentemente, como um instrumento possibilitador da realização de outros direitos fundamentais, tais como, o direito ao trabalho, à educação e à saúde (respetivamente, artigo 58.º, número 1, artigo 73.º, número 1, e artigo 64.º, número 1, da CRP). Todavia, para justificar uma restrição lícita ao direito de greve não basta que ele provoque incómodo, perturbação, prejuízo ou restrições para outros direitos. É necessário que seja causado um dano irreparável ao núcleo essencial de tais direitos.

Tudo passa, pois, por realizar uma ponderação entre os direitos fundamentais em causa, tendo em vista a harmonização máxima possível entre eles, de tal modo que o núcleo essencial deles seja preservado. Numa visão mais impressiva, tem de se partir do princípio de que o direito de greve não é absoluto ou ilimitável, mas, simultaneamente, não se deve esquecer que a greve tem na sua essência um «animus nocendi», sem a qual ela perda toda a sua função e sentido. Só deste modo, ela pode constituir um meio de pressão de camadas sociais mais desfavorecidas, «visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa» (artigo 2.º da CRP), bem como a promoção da «igualdade real entre portugueses …» (artigo 9.º, alínea *d)* da CRP).

10- A CP - Comboios de Portugal, EPE, apresentou proposta de serviços mínimos que teve como base a sua análise previsível do impacto da greve para os dias feriados nacionais de 10 e 16 de junho, atendendo a que nesses dias está prevista uma supressão total de comboios, afetando esta supressão, os dias anteriores aos feriados, bem como os dias posteriores, implicando também com os feriados municipais de Lisboa (13 de junho), do Porto (24 de junho) e do Barreiro (28 de junho), afetando essencialmente zonas urbanas.

Tal justifica a fixação de serviços mínimos, ainda que de forma limitada, com vista à obtenção de um justo equilíbrio entre os interesses opostos em presença, tal qual o exercício do direito de greve por parte da associação sindical subscritora do pré-aviso, e os que são objeto de proteção constitucional, como se afigura no caso presente e de onde se destaca, como pré condicionante, o direito à circulação.

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

12- O sindicato subscritor do pré-aviso declarou no mesmo que «…não se justifica a definição de qualquer serviço mínimo.»

IV - Decisão

Deste modo, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada.

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

II) Deverão ser disponibilizados serviços para ocorrer a qualquer emergência ou acidente que venha a ocorrer durante a greve, desde que necessários para a normalização da circulação.

III) Deverão ser assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias.

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

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

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

VII) Fixar, ainda, como serviços mínimos os relativos à circulação das composições identificados no anexo ao presente acórdão.

Lisboa, 6 de junho de 2022.

Emílio Augusto Ricon Peres, árbitro presidente.

António José Ferreira Simões de Melo, árbitro de parte trabalhadora.

Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 12 até às 2 horas do dia 13 de junho de 2022

Número do processo: 17/2022 - SM.

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

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | SFRCI| | greve das 0h00 do dia 12 de junho às 2h00 do dia 13 de junho de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 2 de junho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comerical Itininerante, para todos os trabalhadores na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 12 de junho às 2h00 do dia 13 de junho de 2022, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no numero 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 2 de junho de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Da mencionada ata consta que a CP - Comboios de Portugal, EPE «apresenta a sua proposta de serviços mínimos, que teve como base, a análise previsível do impacto da greve no dia 12 de junho, com repercussões nos dias 11 e 13 de junho, mas que no presente momento não consegue concretizar, embora consiga aferir de uma necessidade de serviços mínimos de 30 % dos comboios abrangidos pela greve.».

A proposta de serviços mínimos apresentada pelo sindicato promotor da greve consta do respetivo aviso prévio, que foi reiterada na mencionada reunião efetuada na DGERT.

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

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

II - Tribunal Arbitral

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

– Árbitro presidente: Nuno Guedes Vaz;

– Árbitro dos trabalhadores: João Carlos Dias Nunes Camacho;

– Árbitro dos empregadores: Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, e também por videoconferência, no que respeita ao árbitro presidente e ao árbitro dos trabalhadores, no dia 8 de junho de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos, que compareceram presencialmente, e dos empregadores, que foram ouvidos por videoconferência, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comerical Itininerante:

– Luís Pedro Ventura Bravo;

– Carlos Costa Rodrigues.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

– Bárbara Nascimento Costa Nunes Roque;

– João Pedro Pólvora Fialho.

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

De entre tais esclarecimentos ficou apurado que, embora o pré-aviso de greve defina o seu início às 0h00 do dia 12 de junho de 2022 e o seu fim às 2h00 do dia 13 de junho de 2022, o facto é que o aviso-prévio da greve legitima abstenções da prestação de trabalho antes e depois daqueles marcos temporais.

Com efeito, o aviso prévio prevê que:

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

a) Se iniciem no dia 11 de junho de 2022 e terminem depois das 0h00 horas do dia 12 de junho de 2022, efetuando greve em todo o seu período de trabalho;

b) Se iniciem no dia 11 de junho de 2022 e terminem fora da sede, fazendo greve em todo o seu período de trabalho;

c) Se iniciem fora da sede nos dias 12 e 13 de junho 2022, fazendo neste caso greve a todo o seu período de trabalho;

d) Se iniciem no dia 12 de junho 2022 e terminem depois das 0h00 do dia 13 de junho 2022, fazendo neste caso greve a todo o período de trabalho;

e) Os trabalhadores com as categorias integrantes das carreiras mencionadas no ponto 1, quando solicitados por parte da empresa pra acompanhamentos de comboios a fim de substituir trabalhadores em greve, nos dias 11 e 13 de junho de 2022, fazem greve a todo o seu período de trabalho.

(…)»

Em face das «exceções», previstas nas várias alíneas supra transcritas, à regra «geral» de que a greve terá o seu início às 0h00 do dia 12 de junho e o seu termo às 2h00 do dia 13 de junho, terão por consequência que em função dos serviços para os quais cada trabalhador esteja «escalado» poderão verificar-se situações de abstenções da prestação de trabalho a coberto do pré-aviso ora em causa muitas horas antes das 0h00 do dia 12 de junho de 2022 e muitas horas depois das 2h00 do dia 13 de junho.

Assim, pelas informações prestadas, por exemplo, um trabalhador abrangido pelo pré-aviso (note-se que o pré-aviso no ponto 1 esclarece que abrange «Todos os trabalhadores ferroviários, pertencentes aos locais de trabalho a sul da estação de Pombal (Pombal inclusive), de todas as categorias profissionais, da CP - Comboios de Portugal, EPE (…)») com funções no dia 11 de junho de 2022, no comboio n.º 511

(LIS_Apolónia/Coimbra B, início do horário às 7h00, com sede a sul de Pombal, ao abrigo da alínea. *b)* do pré-aviso estará a coberto do pré-aviso caso exerça o seu direito de adesão à greve.

Portanto, em bom rigor, a greve terá início neste caso não às 0h00 do dia 12 de junho, mas sim às 7h00 do dia 11 de junho.

Um outro exemplo poderá ser o do comboio de 13 de junho de 2022, n.º 674, em que iniciando-se fora da sede de trabalhador a ele afeto e termine na sede às 21h56 desse mesmo dia, que igualmente estará abrangido pelo pré-aviso ao abrigo da alínea *c)*; ou seja neste caso a greve não terminará às 2h00 horas do dia 13 de junho, mas sim às 21h56 do dia 13 de junho

Estes esclarecimentos, como se verá em sede de fundamentação e decisão arbitral, mostram-se relevantes para a ponderação do Tribunal - não obviamente para aferição do cumprimento do pré-aviso legal que nestes casos está previsto (10 dias úteis - artigo 534.º, número 1 do CT), matéria que não é da competência deste Tribunal - no sentido de compaginar essa constatação com a circunstância de existir uma outra greve decretada no mesmo empregador, pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, também, segundo o aviso-prévio abrangendo «todos os trabalhadores da CP» e que abrange o «período compreendido cobre as 0h00 de 3 de junho de 2022 e as 24h00 do dia 30 de junho de 2022», e portanto tendo um período comum (circunscrito porém ao âmbito geográfico da greve promovida pelo SFRCI - sul de Pombal, inclusive) entre, pelo que foi apurado, 7h00 do dia 11 de junho e as 21h56 do dia 13 de junho.

Os representantes do sindicato promotor da greve reiteraram a proposta de serviços mínimos apresentada na reunião efetuada na DGERT.

Os representantes do empregador juntaram aos autos proposta de serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

8- O direito à greve está consagrado no artigo 57.º, número 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP) e tem a natureza de direito fundamental dos trabalhadores.

9- Porém, o exercício do direito de greve não está concebido no ordenamento jurídico nacional como um direito intangível, «como qualquer direito subjetivo, é um direito limitado.»[15]

10- A sua concretização tem de ser sopesada com outros direitos ou interesses com dignidade constitucional e que com ele sejam suscetíveis de entrar em colisão.

11- Nesse sentido, como decorre do número 2 do artigo 57.º da CRP, defere-se à lei ordinária a definição das «condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.»

12- O Código do Trabalho (CT), no seu artigo 557.º, número 1, estipula que em empresa que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis deve ser assegurada durante a greve «a prestação de serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.»

13- O número 2 do mesmo artigo 557.º do CT, elenca, a título exemplificativo, setores que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, entre os quais interessa ora curar, os referidos na alínea *h)*, a saber: «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas».

14- A CP - Comboios de Portugal, EPE entre outras atividades, como consta, aliás, da cláusula 1.ª do AE outorgado, designadamente com o SFRCI [16] «à prestação dos serviços de transporte ferroviário, nacional e internacional, de passageiros em linhas férreas, troços de linhas e ramais que integrem ou venham a integrar a rede ferroviária nacional.»

15- Atenta tal atividade e o disposto na alínea *h)* do número 2 do artigo 557.º do CT, no segmento respeitante aos transportes e às estações de caminhos-de-ferro está fora de dúvida que a atividade da CP - Comboios de Portugal, EPE visa a satisfação de necessidades sociais.

16- No caso em apreço, porém, está em causa uma greve que se limita à abstenção de trabalho num período centrado no dia 12 de junho, que é um domingo, e as 2h00 do dia 13 de junho, que é feriado municipal, nomeadamente em Lisboa, podendo ter efeitos no dia 11 de junho, que é um sábado, e prolongar-se para além das 2h00 do feriado de 13 de junho. Essencialmente estará em causa, portanto, dias de fim de semana e de feriado em que encerram muitos locais de trabalho, bem como os serviços da administração pública, central e local (*v.g.* no município de Lisboa) e em que, portanto, a circulação de pessoas é bastante inferior a que se verifica no decurso dos dias úteis, como aliás constitui expressão a constatação pública de que o número de comboios em circulação nesses dias é substancialmente inferior à que ocorre durante a semana.

17- É certo que o fim de semana, no município de Lisboa, por força das festas de Santo António, potencia necessidades sociais de lazer e entretenimento, as quais, para serem satisfeitas podem estar dependentes do recurso ao comboio enquanto meio de transporte, principalmente nos casos dos comboios Urbanos/Lisboa.

18- Mas a valoração que importará ponderar consiste em determinar se o direito fundamental à greve deve ser limitando ou não pela circunstância de haver que assegurar o transporte de pessoas para efeitos de deslocação para e de Lisboa, a fim de poder associar-se às festas do Santo António, ou seja, por outras palavras, se esta necessidade é uma necessidade social impreterível e de tal sorte que justifique que os trabalhadores não possam exercer o seu direito de greve em toda a sua amplitude.

19- A resposta deste tribunal é negativa, desde logo, porque a positiva, segundo a proposta do empregador, seria a de haver que assegurar uma taxa de 75 % dos comboios a realizar no dia 12 de junho, sob pena de a ser fixada uma

[15] Jorge Miranda - Rui Medeiros, Constituição da República Portuguesa anotada, Tomo I Coimbra Editora, Coimbra, 2005 p.580.

[16] Publicado in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020.

percentagem inferior poder ser colocada em causa a própria segurança dos passageiros, devido à sua elevada concentração, nos comboios ou nas estações.

20- Não obstante, o certo é que não se pode desconsiderar o facto de estar convocada uma outra greve, com sobreposição temporal e geográfica e dos trabalhadores abrangidos (todos os trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE) com a ora em apreço e relativamente à qual foram fixados serviços mínimos, nos termos do acórdão relativo ao processo AO/16/2022 - SM que incidiu sobre a greve na CP - Comboios de Portugal, EPE e o SNTFS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTFS).

21- Ora, havendo duas greves, com um âmbito igual - mesmo empregador e mesma atividade profissional - e nos mesmos períodos de tempo, não se pode excluir - mesmo que no plano teórico - que os trabalhadores no exercício do seu direito individual de adesão à greve, possam aderir a qualquer das duas greves em questão, desde que sucessivamente.

22- Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho[17] «(…) o trabalhador sindicalizado pode aderir à greve declarada pela sua associação sindical, por outra associação sindical, ou à margem das associações sindicais, pela assembleia de trabalhadores (…)», e por seu lado «(…) o trabalhador não sindicalizado pode aderir tanto a uma greve sindical como não sindical.»

23- No enquadramento que antecede e ponderada a decisão arbitral proferida no processo AO/16/2022 - SM, incluindo os seus fundamentos, a qual aqui se dá por integralmente reproduzida e consta em anexo à presente decisão, considera-se que os serviços mínimos definidos naquela decisão arbitral, enquanto considerados necessários, adequados e proporcionais para satisfazer as necessidades sociais impreteríveis que importa assegurar, terão que ser também, protegidos no âmbito da presente greve.

24- É que, independentemente de quais os sindicatos promotores da greve, ou dos trabalhadores que à mesma adiram, as necessidades sociais identificadas como imprescindíveis transcendem os interesses dos agentes da greve (*rectius* sindicatos, trabalhadores aderentes) ou do empregador em que a mesma decorre: os serviços mínimos não visam nem penalizar os trabalhadores nem proteger os interesses do empregador, mas sobretudo visam tutelar necessidades de terceiros: as necessidades sociais impreteríveis.

25- Assim, tendo presente que por via da adesão à greve ora em apreço - a greve decretada pelo SFRCI -, os trabalhadores aderentes não estariam abrangidos pelas obrigações de serviços mínimos consignadas na decisão arbitral proferida no processo AO/16/2022 - SM, e desta forma, caso os trabalhadores que tivessem aderido em determinado dia à greve promovida pelo SNTFS fossem insuficientes para a satisfação dos serviços mínimos ali definidos, ficaria impossibilitado em termos práticos o cumprimento dos ditos serviços mínimos,

26- Assim, valorando a relevância de tais serviços mínimos, considera-se que os trabalhadores que vieram a aderir à greve ora em apreço, no caso de se mostrarem insuficientes os trabalhadores não aderentes e aderentes à greve decretada pelo SNTFS necessários para assegurar os serviços mínimos definidos na decisão arbitral proferida no processo AO/16/2022 - SM, competirá subsidiariamente aos trabalhadores que aderirem à presente greve assegura, na medida do necessário remanescente, os serviços mínimos consignados na referida decisão arbitral.

27- Independentemente da atividade prosseguida pelo empregador, constitui imperativo legal (com dignidade constitucional - cf. número 3 do artigo 57.º da CRP) nos termos do número 3 do artigo 531.º do Código do Trabalho, que «a associação sindical que declare a greve (…) e os trabalhadores aderentes devem prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.»

28- Como salienta António Monteiro Fernandes[18], ao exigir que sejam prestados os serviços necessários «A lei não se basta, pois, aqui com um nível mínimo de satisfação da necessidade visada. A preocupação de assegurar a aptidão funcional plena da organização afectada pela greve após a cessação desta conduz à imposição de um grau máximo de proteção da integridade dos equipamentos e de salvaguarda das instalações.»

29- Assim, independentemente de vir ou não ser necessário assegurar, na medida do necessário remanescente, os serviços mínimos previstos na decisão arbitral proferida no processo AO/16/2022 - SM, por força e nos termos do número 3 do artigo 531.º do Código do Trabalho estão os trabalhadores, incluindo os aderentes à greve, obrigados a assegurar durante a greve «os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.»

IV - Decisão

Nestes termos, tendo em consideração e ponderadas as propostas apresentadas pelas partes envolvidas no conflito coletivo de trabalho, este Tribunal Arbitral decide por unanimidade os seguintes serviços mínimos:

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

b) Deverão ser disponibilizados serviços para ocorrer a qualquer emergência ou acidente que venham a ocorrer durante a greve, desde que necessários para a normalização da circulação;

c) No caso de se mostrarem insuficientes os trabalhadores não aderentes e aderentes à greve decretada pelo SNTFS necessários para assegurar os serviços mínimos previstos na decisão arbitral proferida no processo AO/16/2022 - SM, deverão subsidiariamente os trabalhadores que aderirem à presente greve, que detenham as categorias profissionais adequadas às funções a preencher, na medida do estritamente necessário remanescente, assegurar os serviços mínimos consignados na referida decisão arbitral, nos termos do anexo que se junta à presente decisão;

d) Deverão ser assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos que haja

[17] *In* Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Coletivas, Almedina, 3.ª edição 2020, p. 511

[18] *In* A Lei e as greves - Comentários a dezasseis artigos do Código do Trabalho, Almedina, 2013, pp. 119

que assegurar, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento, e restantes operações;

e) No caso previsto na alínea *c)* a CP - Comboios Portugal, EPE, logo que tomar conhecimento da insuficiência de trabalhadores - aderentes ou não aderentes - abrangidos pela greve decretada pelo SNTFS para assegurar os serviços mínimos definidos na decisão arbitral proferida no processo AO/16/2022 - SM deverá comunicar por escrito ao SFRCI a identificação dos serviços mínimos em falta e a assegurar, os meios humanos e respetivas categorias profissionais necessários para dar cumprimento ao disposto na alínea *c)*;

f) O SFRCI deve designar os trabalhadores que sejam necessários e que lhe sejam informados nos termos da alínea *e)*, para assegurar os serviços referidos na alínea *c)*, até 24 horas de antecedência em relação ao momento em que o trabalhador designado tenha de iniciar a prestação do serviço mínimo que haja que assegurar;

g) Na ausência da comunicação prevista na alínea anterior, caberá ao empregador a designação nos termos legais.

Lisboa, 8 de junho de 2022.

Nuno Guedes Vaz, árbitro presidente.

João Carlos Dias Nunes Camacho, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya, árbitro de parte empregadora.

Anexo: cópia da decisão arbitral proferida no processo AO/16/2022 - SM.

Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) às últimas 4 horas de serviço entre os dias 20 de junho e 31 de outubro de 2022

Número do processo: 18/2022 - SM.

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

Assunto: greve STCP | STRUN | greve às últimas 4 horas de serviço diário de cada trabalhador, com início às 0h00 do dia 20 de junho de 2022 e término às 24h00 do dia 31 de outubro de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 8 de junho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STRUN (Sindicato de Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte), para os trabalhadores seus representados na STCP, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve às últimas 4 horas de serviço diário de cada trabalhador, com início às 0h00 do dia 20 de junho de 2022 e término às 24h00 do dia 31 de outubro de 2022

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 8 de junho de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

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

II - Tribunal Arbitral

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

– Árbitro presidente: Pedro Romano Martinez;

– Árbitro dos trabalhadores: Jorge Manuel Abreu Rodrigues;

– Árbitro dos empregadores: Nuno Alexandre da Silva Bernardo.

5- O tribunal reuniu por via mista, presencialmente nas instalações do CES, em Lisboa, o secretariado, e à distância, por videoconferência, os árbitros e os representantes da associação sindical e da empresa, no dia 17 de junho de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo STRUN:

Eduardo Manuel Costa Ribeiro;

José Manuel Costa e Silva.

Pela STCP:

Rui André Albuquerque Neiva da Costa Saraiva;

Ana Isabel Antunes Silva Fidalgo;

Fernando Santos;

Sérgio Santiago.

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

Pelo sindicato, os representantes confirmaram as razões do recurso à greve e que aceitavam os serviços mínimos tal

como definidos nas últimas decisões arbitrais.

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos, fazendo referência aos documentos que juntaram na reunião que teve lugar na DGERT e que consta do anexo V da correspondente ata. Além dos serviços mínimos nas designadas carreiras da madrugada, com que concordam, entendem que deveria haver ainda serviços mínimos, na ordem de 20 %, nas carreiras que indicam na folha 6 do anexo V, com a justificação constantes das folhas antecedentes. Como justificação destes serviços mínimos foi invocada a desorganização das carreiras, a inexistência de transporte alternativo nessas carreiras, a perda de confiança do público nos serviços de transportes da STCP e a hostilidade de alguns utentes relativamente aos motoristas que não faziam greve, em razão de os autocarros se encontrarem sobrelotados.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

Como decorre do artigo 537.º do CT, verificados determinados pressupostos, podem ser fixados serviços mínimos durante a greve, tendo em vista a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

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

8- Tendo em conta a greve decretada por um período de quatro meses, afetando um transporte público essencial da área metropolitana do Porto, a determinação de serviços mínimos deve assentar no pressuposto de ser necessário atender a necessidades sociais impreteríveis da população, que tem de se deslocar nesta zona. Eventualmente, estariam em causa, neste caso, necessidades relacionadas, não só com a prestação de serviços de saúde inadiáveis e urgentes das pessoas, mas igualmente com a efetivação do direito ao trabalho, do direito ao ensino ou simplesmente da liberdade de circulação por parte daqueles que têm de se deslocar na área metropolitana do Porto, que justificariam os referidos serviços mínimos; contudo, tratando-se de uma greve «às últimas 4 horas de serviço diário de cada trabalhador» afetará primordialmente o regresso a casa, com o consequente prejuízo no direito ao descanso.

A questão carece, contudo, de uma ponderação mais detalhada, atendendo à situação em concreto, nomeadamente o período longo da greve e o facto de ser decretada por um sindicato que representa 15 % dos trabalhadores da empresa.

9- Os serviços mínimos implicam uma limitação do direito de greve, sendo este um direito constitucionalmente assegurado (artigo 57.º da CRP), integrado no âmbito dos direitos, liberdades e garantias cuja restrição assenta nos apertados pressupostos do número 2 do artigo 18.º da CRP. Mas como decorre dos princípios gerais e hoje expresso no número 3 do artigo 57.º da CRP, o direito de greve pode ser limitado por via da imposição de serviços mínimos, nos termos previstos no Código do Trabalho, mormente em respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT). Como surge, muitas vezes, referido, o direito à greve, pese embora a sua consagração constitucional, não é ilimitado (Ac. Relação de Lisboa de 4 de maio de 2011 (Leopoldo Soares), disponível em www.dgsi.pt).

A necessidade de se fixarem serviços mínimos, *in casu*, resulta da própria lei (artigo 57.º, número 3, da CRP e artigo 538.º, número 5, do CT), porquanto o interesse social no funcionamento - ainda que mínimo - dos transportes encontra previsão específica nesta sede. Com efeito, o setor dos transportes coletivos de passageiros, atenta a liberdade de circulação das pessoas relacionada com múltiplos direitos, seja a saúde, a educação ou o trabalho, justificam, por si, a existência de serviços mínimos, como expressamente se prevê no artigo 537.º, número 2, do CT. Dito de outro modo, a tarefa do aplicador do direito está facilitada no caso de greve no setor dos transportes, na medida em que a lei prescreve que este é um dos setores onde há necessidade de se preverem serviços mínimos.

10- Seguidamente, cabe apurar se é adequada e proporcional a fixação de serviços mínimos na greve em questão.

Atenta a multiplicidade de utentes dos transportes rodoviários da STCP, não é viável indicar, em concreto, quantos passageiros se deslocam tendo em vista um tratamento médico, para aprenderem ou chegarem ao local onde desempenham a sua atividade profissional e, posteriormente, regressarem a casa, que pode ou não estar relacionada com a saúde ou o ensino de outros utentes. Pese embora esta verificação não ser possível, pode concluir-se que haverá uma maioria significativa de passageiros que recorre a este meio de transporte para as finalidades referidas: saúde, ensino e trabalho. E mesmo que a greve perturbe essencialmente o regresso a casa, o direito ao descanso também é tutelável no que se re-

fere à prescrição de serviços mínimos, porquanto reduz os prejuízos causados a tais utentes. Mas para se concluir no sentido de haver adequação cabe ainda apurar se os serviços mínimos em causa são essenciais para o desiderato pretendido, nomeadamente se há outras alternativas de transporte urbano na área metropolitana do Porto. Neste ponto, ficou provado que as carreiras da madrugada não têm alternativa de outros transportes públicos.

Por fim, cabe atender à proporcionalidade, em que a factualidade já indicada é relevante contrapondo com os serviços mínimos, tal como decorre da proposta da empresa (STCP). Como é sabido, nas greves dos transportes, diferentemente da finalidade típica da greve, o prejuízo mais significativo não é sofrido pelo empregador, mas sim, quase exclusivamente, pelos utentes dos serviços. Importa esclarecer que no caso de greve na STCP, do ponto de vista económico, o prejuízo da Empresa é diminuto se não circularem alguns autocarros, pois a maioria dos utentes já pagou o serviço de transporte com a aquisição do passe mensal e não tem o correspondente custo de exploração; pelo contrário, os utentes, que não são visados na greve, suportam o prejuízo da paralisação, na medida em que não podem auferir do serviço ou têm de circular em autocarros sobrelotados. A empresa apresentou uma proposta de serviços mínimos no que respeita à circulação de autocarros em algumas carreiras com uma circulação tendencial de 20 % da totalidade do serviço prestado pela STCP. Sem prejuízo de o valor proposto poder ser proporcional e adequado à greve em questão, a fixação percentual, sendo lícita, carece de uma justificação concreta, como se indicou no Acórdão da Relação de Lisboa de 24 de fevereiro de 2010 (Hermínia Marques), disponível em www.dgsi.pt. Acresce que não ficou demonstrado que as sobreditas carreiras, sem prejuízo de não haver transporte alternativo, com a circulação proposta pela empresa, correspondam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis; em muitos casos, como indicado, obriga a que os autocarros circulem sobrelotados, não afetando direitos constitucionais dos utentes.

11- Coloca-se ainda a questão, suscitada pela empresa, de a greve ter um impacto temporal muito superior, perturbando a organização do serviço de transporte da STCP durante quatro meses. Mas a perturbação organizacional da Empresa, e o impacto na confiança dos potenciais utentes da STCP não constitui uma justificação para a limitação do direito de greve, de molde a justificar a fixação de serviços mínimos.

12- Às ponderações supramencionadas, acresce ainda o sentido das decisões arbitrais em greves com conteúdo idêntico, concretamente as Decisões n.º 34/2021 e n.º 46/2021. A identidade de situações factuais, por motivos de segurança jurídica e para fomentar a uniformização de jurisprudência, justifica idêntica decisão.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «Greve às últimas 4 horas de serviço diário de cada trabalhador, com início às 0h00 do dia 20 de junho de 2022 e término às 24h00 do dia 31 de outubro de 2022», nos termos a seguir expendidos:

a) Para todo o período da greve:

– O serviço de pronto-socorro;

– Os serviços de saúde e de segurança das instalações e equipamentos;

– Os serviços de apoio à linha aérea e desempanagem;

– O funcionamento dos serviços da rede da madrugada (1M, 3M, 4M, 5 M, 7M, 8M, 9M, 10M, 11M, 12M e 13M).

b) Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, o termo de atividades em curso no início do período de greve e restantes operações necessárias;

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

d) Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes do sindicato, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores à empresa (STCP), caso o sindicato (STRUM) não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início do período de greve;

e) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve pressupõe que os serviços mínimos não poderão ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho, sem prejuízo de a adesão poder ser feita no início da greve e a organização dos serviços mínimos ter de anteceder aquele momento.

Lisboa, 17 de junho de 2022.

Pedro Romano Martinez, árbitro presidente.

Jorge Manuel Abreu Rodrigues, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Alexandre da Silva Bernardo, árbitro de parte empregadora.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras

Revisão parcial

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020, texto consolidado, e apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional, representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de julho, serão abrangidos pela presente convenção 960 trabalhadores e 300 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1- (...)

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2022.

CAPÍTULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 21.ª

(Seguros e deslocações)

1- (...)

2- O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de 48 000,00 €.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.ª-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de 6,00 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 60.ª

(Abono para falhas)

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de 45,00 € para falhas.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (Euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	1 019,16 €
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	975,54 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	929,62 €
IV	Secretário/direcção/administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	885,32 €
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	884,75 €

VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	845,00 €
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário	845,00 €
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	843,00 €
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	840,00 €
X	Servente de limpeza: Maior Menor	840,00 €
XI	Paquete de 17 anos	840,00 €
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	840,00 €
XIII	Praticante do 2.º ano	840,00 €
XIV	Praticante do 1.º ano	840,00 €

Santa Maria de Lamas, 27 de junho de 2022.

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.
Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios):

Paulo Barqueiro, na qualidade de mandatário.
António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 13 de julho de 2022, a fl. 198 do livro n.º 12, com o n.º 164/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outra/texto consolidado

Alteração salarial e outras do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato coletivo de trabalho (doravante, CCT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, os empregadores representados pela APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa que sejam proprietários de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no Continente ou Regiões Autónomas e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1650 trabalhadores ao serviço de 240 empresas.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no 5.º dia posterior ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado**,** vigorará pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período, podendo ser revista parcial ou globalmente, nos termos da lei e de protocolo negocial.

2- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, pode também aplicar-se o seguinte regime:

a) Decorrido o prazo inicial de um ano, a denúncia pode ser feita por qualquer da partes, a todo o tempo, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência nos termos e pelo prazo previstos na lei.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor à data da publicação e vigoram até 30 de junho de 2023.

CAPÍTULO II

Condições mínimas para admissão e acesso à profissão

Cláusula 4.ª

Condições mínimas de admissão

Só pode ser admitido a prestar trabalho quem tenha com-

pletado a idade mínima legal para trabalhar e que tenha concluído a escolaridade obrigatória à respetiva profissão.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução efectiva do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

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

3- O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, na parte em que não excedam metade da duração daquele período.

4- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

5- Nos contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado que não o tenham excluído ou reduzido, o período experimental terá a duração prevista na lei.

CAPÍTULO III

Categorias e funções

Cláusula 6.ª

Enquadramento profissional

1- O trabalhador é enquadrado numa das categorias profissionais previstas no anexo II.

2- Dentro de cada categoria profissional, o trabalhador é enquadrado num dos 3 escalões previstos no anexo II, conforme o grau de complexidade das atividades, dos conhecimentos e das competências requeridos para o desenvolvimento das respetivas funções.

Cláusula 7.ª

Evolução profissional

1- A evolução profissional dos trabalhadores verifica-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas, seja ao nível dos conhecimentos e competências requeridos seja da complexidade das atividades e funções a desenvolver pelo trabalhador, mas também as necessidades e condições económicas do empregador.

2- A evolução profissional pode concretizar-se:

– No âmbito da mesma função, consubstanciando-se na alteração da atividade profissional determinada por maior exigência no exercício da função, seja ao nível dos conhecimentos e competências requeridos seja da complexidade das atividades e funções a desenvolver pelo trabalhador, o que se traduz na alteração do escalão da categoria;

– Por alteração de função, quando tal se revele adequado às competências e conhecimentos do trabalhador bem como às necessidades do empregador, o que pode traduzir-se, ou não, na alteração de categoria profissional.

3- A evolução profissional ocorre na sequência de proposta do superior hierárquico do trabalhador, tendo em consideração a avaliação de desempenho, podendo ser enquadrada em regulamento próprio de cada empresa.

Cláusula 8.ª

Avaliação de desempenho

1- Compete ao empregador definir os termos e condições da avaliação de desempenho, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT, e observando uma escala de classificações que deve traduzir-se em Insuficiente, Bom e Muito Bom.

2- Da decisão cabe recurso, nos termos definidos nas normas internas sobre avaliação de desempenho, ou, na falta de definição, para o responsável máximo da empresa ou para quem ele mandatar.

3- A avaliação do desempenho deve ter lugar durante o primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita, podendo o empregador fixar prazo diferente que não exceda o primeiro semestre de cada ano, e é obrigatória relativamente aos trabalhadores com mais de 12 meses de antiguidade, que tenham prestado serviço efectivo durante seis meses do ano imediatamente anterior.

4- A avaliação do desempenho atenderá, entre outros factores, à aquisição de competências técnicas e aos elementos comportamentais, devendo o respetivo processo assegurar ao trabalhador os direitos de audiência e de recurso.

5- É considerada inexistente a avaliação, quando:

a) Não conste de processo escrito;

b) Não tenha sido assegurado ao trabalhador o direito de recurso hierárquico.

Cláusula 9.ª

Funções de direção, chefia e coordenação

1- O exercício das funções de direção, chefia e coordenação depende da nomeação pelo empregador, podendo o desempenho destes cargos cessar por iniciativa de qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, e devendo o empregador, em qualquer caso, definir, por escrito, a situação futura do trabalhador.

2- Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos referidos no número anterior, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efetiva que antes auferiam.

3- O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

Cláusula 10.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de diretor, subdiretor ou diretor-adjunto, ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral

ou equivalente, bem como funções de secretariado pessoal de qualquer desses cargos, mediante acordo escrito que deve conter:

a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão;

e) O prazo previsível de exercício do cargo ou funções, condições de renovação e cessação.

2- O trabalhador ou o empregador podem pôr termo à comissão de serviço, mediante o aviso prévio legal, conferindo a cessação ao trabalhador o direito a uma compensação pecuniária, nos casos e montante previstos na lei.

CAPÍTULO IV

Cessação e suspensão do contrato de trabalho e transmissão do título

Cláusula 11.ª

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato individual de trabalho obedece ao disposto na lei e no presente CCT.

Cláusula 12.ª

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por doença ou acidente, exercício de cargo oficial por nomeação ou eleição ou por outros factos a ele respeitantes mas que não lhe sejam imputáveis, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições que assegurem benefícios complementares da Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para efeitos de antiguidade, nos termos da lei.

3- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 13.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

Cláusula 14.ª

Definição e alteração do horário de trabalho

1- Nos termos e dentro dos limites da lei, compete à empresa a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

2- Pode haver diferentes modalidades de horário, com desfasamento das horas de início e de termo dos períodos de trabalho.

3- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles poderá exceder seis horas consecutivas, sendo obrigatoriamente separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas.

4- Pode haver modalidades de horário com jornada contínua, caso em que a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por um único período de trabalho consecutivo, sem prejuízo de uma interrupção, não superior a trinta minutos, durante a qual o trabalhador deve permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade, considerando-se, por isso, tal interrupção compreendida no tempo de trabalho.

5- O horário de trabalho deve, sempre que possível, ser estabelecido ou modificado por mútuo acordo.

6- Na falta de acordo, compete ao empregador definir o horário de trabalho.

7- O horário de trabalho deverá ser afixado na empresa com a antecedência mínima de sete dias.

Cláusula 15.ª

Trabalho a tempo parcial

O regime do trabalho a tempo parcial é o previsto na lei, devendo a percentagem do período normal de trabalho semanal permitir, sempre que possível, a redução de um dia completo de trabalho em cada semana.

Cláusula 16.ª

Adaptabilidade

1- O Empregador poderá praticar períodos normais de trabalho definidos em termos médios, caso em que o limite diário fixado na cláusula 13.ª pode ser aumentado até quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

3- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número 1 não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4- A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas num período de quatro meses.

5- A duração média do trabalho, para efeitos dos números 1 e 2 desta cláusula, deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

Cláusula 17.ª

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um regime de banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias úteis de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, tendo por referência o saldo que exista no final de cada mês civil, sendo obrigatoriamente compensado nos 6 meses seguintes.

5- Nos termos da lei, cabe ao trabalhador apresentar, num prazo de 15 dias, proposta de redução de tempo de trabalho para compensar o saldo que for apurado no final do mês civil anterior.

6- Na ausência de proposta referida no número anterior, ou no caso de esta implicar prejuízo para o normal funcionamento da empresa, cabe ao responsável hierárquico a definição de um plano de redução de tempo de trabalho.

7- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

8- Caso não tenha sido efetuada a compensação no termos referidos dos números anteriores por razões imputáveis à empresa:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago em dinheiro, pelo valor do trabalho suplementar.

9- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou redução do mesmo.

Cláusula 18.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo exercido das funções o justifique.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre o empregador e o trabalhador.

3- Nos casos em que a isenção de horário de trabalho tenha sido acordada na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, e sem restrição do alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial não inferior a 25 % da respetiva retribuição base mensal.

4- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial de 10 % da respetiva retribuição base mensal.

5- Qualquer regime de isenção de horário de trabalho acordado em modalidade diferente das previstas nesta cláusula manter-se-á em vigor até que seja denunciado por uma das partes.

Cláusula 19.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, e a sua prestação só é obrigatória e o seu pagamento exigível quando determinado expressamente pela respetiva hierarquia.

2- Não se considera suplementar o trabalho legalmente excluído dessa noção, incluindo o prestado pelos trabalhadores aos sábados, domingos e feriados, quando estes constituam dias normais de trabalho de acordo com o previsto no respectivo mapa de horário de trabalho e desde que assegurado o direito ao descanso semanal, por se tratar de actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção.

3- Os trabalhadores são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Para efeitos do número anterior, são considerados motivos atendíveis, designadamente, a doença devidamente comprovada e a prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nas situações previstas na lei, bem como o cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais, de Segurança Social, assim como a frequência de ações de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

5- Nos casos em que o trabalho suplementar seja prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, as situações previstas na segunda parte do número anterior apenas são consideradas motivos atendíveis quando o incumprimento do mandato ou a falta à ação de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos implicarem um prejuízo desproporcionado em função da razão determinante da realização do trabalho suplementar, devendo o empregador fornecer por escrito ao trabalhador a fundamentação da recusa do motivo invocado.

6- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites previstos na lei do trabalho, sendo o limite anual fixado em duzentas horas.

7- O trabalho suplementar, quando prestado em dia útil, dá lugar, a acréscimo de retribuição no valor de 30 % pela primeira hora ou fração desta e de 40 % por hora ou fração subsequente.

8- O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal complementar, dá lugar a acréscimo de retribuição no valor de 60 %.

9- O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório, dá lugar a acréscimo de retribuição no valor de 75 %, e a um dia de descanso compensatório.

10- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, seguido de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, para além da retribuição prevista no número 8 da presente cláusula, dá também direito a um dia de descanso compensatório.

Cláusula 20.ª

Serviço de piquete

1- As empresas podem organizar um sistema de prestação de serviço de piquete, o qual se seguirá ao período normal de trabalho diário.

2- O serviço de piquete deve ser organizado salvaguardando, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- O serviço de piquete, quando prestado em complemento do período normal de trabalho, é remunerado como trabalho suplementar.

Cláusula 21.ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito aos dias descanso semanal consagrados no respetivo horário de trabalho, devendo, sempre que possível, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório coincidir, respetivamente, com o sábado e o domingo.

2- Quando, não seja possível a coincidência dos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, respetivamente, com o sábado e o domingo, não há lugar a qualquer acréscimo de retribuição, mas tal coincidência deve ser observada, pelo menos, uma vez em cada cinco semanas.

3- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode o dia de descanso complementar ser gozado de forma repartida, em dois meios-dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal, ou de forma descontinuada mas não repartida, caso em que o dia descanso não gozado deve ser agregado a um ou mais dias de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 22.ª

Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, são ainda considerados o feriado municipal da localidade onde o empregador tem a sua sede ou onde se situe o local de trabalho habitual do trabalhador e a Terça-Feira de Carnaval.

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

3- Em substituição da Terça-Feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 23.ª

Férias

O período anual de férias, bem como a sua marcação e alteração, regem-se pelo disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 24.ª

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a sua actividade durante o período normal de trabalho diário.

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

Cláusula 25.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São faltas justificadas as que por lei sejam como tal consideradas.

Cláusula 26.ª

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, com as ressalvas que a este respeito decorrem da legislação do trabalho e, em especial, as que constam do número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, para além das que correspondam ao gozo do respetivo crédito de horas, quando motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções e nos termos previstos no Código do Trabalho ou em legislação especial da sua regulamentação;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto por seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição e antiguidade do trabalhador abrangerá os dias ou meio dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Se o trabalhador se apresentar para início ou reinício

da prestação de trabalho, com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a prestação de trabalho durante essa parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 27.ª

Garantias do trabalhador

1- Para além de outras previsões legais, é vedado ao empregador:

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

b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e neste CCT;

c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato;

d) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

f) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;

g) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

h) h) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT, ou ainda quando haja acordo;

i) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;

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

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

m) 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 28.ª

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador, para além de outros previstos na lei, os seguintes:

a) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem exercendo para terceiros as funções compreendidas no contrato de trabalho, salvo autorização escrita do empregador;

b) Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto na lei e nesta convenção, nem prejudique os direitos e regalias do trabalhador;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e cumprir o horário de trabalho;

d) Comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação para que tenha sido convocado;

e) Manter válido o título que o habilita ao exercício da profissão para que foi contratado, quando tal for obrigatório por lei;

f) Nas suas relações de trabalho em geral, observar os deveres de urbanidade e probidade, nomeadamente com os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho;

g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, designadamente comparecendo aos exames de saúde no trabalho para que seja convocado;

h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso normal e acidentes;

i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

j) Não utilizar, em quaisquer sítios, blogs, redes sociais ou plataformas digitais, informação recolhida no âmbito de trabalhos de que tenha sido incumbido pelos seus superiores hierárquicos;

k) Não utilizar o endereço de correio electrónico disponibilizado pelo empregador para contactos alheios à sua actividade para a empresa, nomeadamente para obtenção de informação destinada a textos de opinião a publicar em sítios, blogs, redes sociais ou plataformas digitais.

Cláusula 29.ª

Deveres do empregador

Para além de outras previsões legais, o empregador deve:

a) Proporcionar boas condições de trabalho, em conformidade com as leis aplicáveis, designadamente no que se refere a normas de saúde e segurança no trabalho;

b) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando devidamente autorizado pelo trabalhador, e fazer entrega das respetivas importâncias ao sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;

c) Enviar ao sindicato, quando solicitada por escrito, cópia do relatório único apresentado anualmente, garantindo o cumprimento do disposto do regime de proteção de dados, estipulado na lei;

d) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

e) Incluir, de forma actualizada, em regulamento interno ou em orientação escrita, seja qual for a sua modalidade desde que acessível a todos os trabalhadores, os procedimentos considerados indispensáveis ao cumprimento das normas legais sobre tratamento e protecção de dados pessoais.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 30.ª

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 31.ª

Classificação da retribuição

1- Entende-se por:

a) Retribuição base - A que corresponde à atividade do trabalhador no período normal de trabalho que lhe tenha sido definido;

b) Retribuição mensal - A retribuição mensal ilíquida a que o trabalhador tem direito, compreendendo a retribuição base e todas as prestações que, sendo devidas mensalmente e com carácter de permanência, sejam consideradas retribuição.

2- A base de cálculo de prestação complementar ou acessória é constituída pela retribuição base.

Cláusula 32.ª

Retribuição horária

O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

Sendo:

Rm o valor da retribuição mensal base e *n* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 33.ª

Tabela salarial

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito às retribuições base mínimas constantes das tabelas do anexo I.

Cláusula 34.ª

Substituição temporária de chefias

1- Os titulares de cargos de chefia são substituídos nos seus impedimentos, em regra, pelos respetivos superiores hierárquicos ou por outras chefias.

2- Sempre que se verifique impossibilidade de observar o estabelecido no número anterior, os titulares de cargos de chefia podem ser substituídos por outro trabalhador sem funções de chefia.

3- Enquanto um trabalhador sem funções de chefia estiver a substituir outro no exercício de um cargo de chefia, por um período mínimo de 5 dias seguidos, e apenas enquanto essa situação persistir, terá direito a receber um abono de valor correspondente à diferença entre a sua retribuição mensal e a estabelecida como mínimo da categoria de substituição.

Cláusula 35.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias., não contando para este efeito o disposto no número 3 do artigo 238.º do CT.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 36.ª

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, que deverá ser pago, de preferência, juntamente com a retribuição do mês de novembro do ano a que respeita, e nunca depois do dia 7 de dezembro do mesmo ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 37.ª

Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição equivalente, no mínimo, ao valor máximo não tributável, em numerário ou em cartão, consoante acordo entre empregador e trabalhador, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 38.ª

Deslocações em serviço

1- O regime das deslocações em serviço poderá ser estabelecido em regulamento interno do empregador, que não pode fixar condições que determinem tratamento menos favorável para o trabalhador do que o constante do número seguinte.

2- Na falta de regulamento interno, observam-se as seguintes regras:

a) O empregador pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções fora do seu local de trabalho;

b) Consideram-se deslocações em serviço as realizadas num raio superior a 30 km de distância do posto de trabalho, independentemente da duração e meios de transporte a utilizar, desde que determinadas ou previamente autorizadas pela

respetiva chefia, podendo ser classificadas como:

i) Pequenas deslocações - As que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;

ii) Grandes deslocações - As que não permitem, em condições normais, o regresso diário à residência habitual;

c) O tempo de serviço em deslocação é o que for despendido na prestação efetiva de trabalho, acrescido do tempo gasto em transportes;

d) As despesas com transportes e comunicações referentes às deslocações em serviço referidas no número um, desde que justificadas e devidamente comprovadas, serão integralmente pagas pelo empregador, que pode definir em regulamento próprio valores máximos de reembolso;

e) Para suportar os encargos com alimentação e alojamento, as partes podem optar por uma ajuda de custo diária, de valor equivalente ao valor máximo não tributável;

f) Sempre que o serviço externo implique a deslocação ou disponibilidade do trabalhador antes das 8h00 ou após as 23h00, este terá direito ao ressarcimento das despesas com as refeições ligeiras necessárias, podendo as partes optar por uma ajuda de custo não inferior a 10 % dos valores previstos nas alíneas *d)* e *e)* por cada refeição efetuada;

g) Quando o trabalhador o solicite, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis poderá ser-lhe adiantado, mediante autorização dos respetivos responsáveis, devendo o trabalhador regularizar esse adiantamento no prazo máximo de 30 dias.

Cláusula 39.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores encarregados de efetuar recebimentos ou pagamentos de forma permanente e continuada, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % da sua retribuição constante do anexo I.

Cláusula 40.ª

Retribuição de trabalho nocturno

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

2- Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO VIII

Procedimento disciplinar

Cláusula 41.ª

Poder disciplinar

No exercício do poder disciplinar o empregador obedece ao disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais

Cláusula 42.ª

Meios indispensáveis ao exercício da profissão

1- O empregador obriga-se a proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhes forem confiadas.

2- Os automóveis pertencentes à empresa, utilizados em serviço, devem dispor de seguro que garanta a cobertura de todos os danos sofridos pelos ocupantes.

Cláusula 43.ª

Utilização de viatura própria

1- Em casos de emergência ou de manifesta necessidade da empresa, e mediante solicitação expressa desta, podem os trabalhadores, para trabalhos específicos de que sejam encarregados, aceitar a utilização de viatura própria.

2- Nas situações referidas no número 1, o trabalhador tem direito a, por cada quilómetro percorrido, auferir a importância definida pela empresa, tendo por referência os valores em vigor na Função Pública.

Cláusula 44.ª

Formação profissional

1- O empregador deve promover, nos termos da lei, a formação profissional contínua dos trabalhadores ao seu serviço, designadamente organizando ações de formação e facilitando-lhes a participação em ações relacionadas com o exercício da suas funções, sem perda de retribuição enquanto as mesmas durarem.

2- As ações de formação devem ter como objetivo a aquisição, o desenvolvimento ou a reciclagem de capacidades, competências e aptidões de carácter técnico-profissional, tecnológico ou temático.

3- As ações de formação a frequentar pelos trabalhadores devem ser certificadas, nos termos da legislação em vigor.

4- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites.

Cláusula 45.ª

Pacto de permanência

1- As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

2- O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Cláusula 46.ª

Segurança e saúde no trabalho

O empregador assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

Cláusula 47.ª

Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reforma e 13.º mês

1- As empresas obrigam-se a manter em termos do contrato individual de trabalho a subsistência dos benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social, fixados por convenções coletivas de trabalho anteriores a dezembro de 1979 e de que eram beneficiários os trabalhadores então abrangidos por essas convenções.

2- A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

Cláusula 48.ª

Revogação da convenção anterior

1- Com a entrada em vigor do presente CCT, que se considera globalmente mais favorável, fica revogada a anterior convenção coletiva, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2008.

2- Não pode, porém, o empregador diminuir a retribuição mensal dos trabalhadores por efeito da entrada em vigor da presente convenção.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.ª

Comissão paritária

1- A comissão paritária será composta por dois representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- A comissão paritária terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar, a tentativa de resolução por conciliação de conflitos entre trabalhadores e empresas associados nas entidades outorgantes, a deliberação sobre a criação de uma profissão ou nova categoria profissional, bem como o desenvolvimento de estratégias com vista à implementação de boas práticas nas relações laborais do setor.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se as retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

5- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

6- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

7- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

8- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

9- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros, e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

10- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, em voto secreto.

11- Os casos que versem sobre matérias omissas ou de interpretação deverão ser deliberados por unanimidade e ser a deliberação remetida ao ministério competente na área das relações de trabalho, para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

Cláusula 50.ª

Integração nas categorias

1- Os trabalhadores passam a ser classificados em 5 grupos.

2- Os trabalhadores são integrados no grupo referente às funções que desempenham, de acordo com a avaliação da empresa, numa das categorias previstas no anexo I ou numa função de chefia ou coordenação, caso a exerçam.

3- Em cada categoria os trabalhadores serão integrados em escalões que traduzem o impacto e o grau de complexidade das atividades, bem como dos conhecimentos e das competências requeridos para o desenvolvimento das respetivas funções.

– 1.º escalão - Básico;
– 2.º escalão - Intermédio;
– 3.º escalão - Superior.

4- Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação das regras de integração previstas nos números anteriores, passar a auferir uma retribuição base inferior ao valor da retribuição efectiva auferida à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 51.ª

Efeitos na retribuição

1- Se da aplicação do previsto na cláusula 50.ª resultar uma retribuição base superior a 5 por cento em relação ao valor da retribuição efectiva, auferida à data da entrada em vigor da presente CCT, a diferença devida pela integração no grupo

e escalão resultantes desta convenção será regularizada em cada um dos anos seguintes, mediante o pagamento de uma actualização anual nunca inferior a 3 por cento.

2- Quando a retribuição base auferida pelo trabalhador na vigência de convenções anteriores for superior à retribuição efectiva devida por força das mesmas convenções, consideram-se as diuturnidades integradas e satisfeitas na referida retribuição base, calculadas na proporção dos meses vencidos à data da entrada em vigor da presente convenção.

3- Para efeitos do disposto na presente cláusula, bem como do disposto na cláusula 50.ª, a retribuição efectiva é constituída pela retribuição base e diuturnidades.

4- Nos casos em que o trabalhador aufira retribuições acessórias por regimes específicos de trabalho, nomeadamente o de isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros, se da aplicação do disposto na cláusula 50.ª resultar uma retribuição base superior à retribuição efectiva à data da entrada em vigor da presente CCT, as empresas podem beneficiar de um período de transição de 90 dias para a aplicação das cláusulas de expressão pecuniária previstas na presente convenção.

5- A proposta de recomposição salarial não pode conter:

a) Uma retribuição mensal inferior à decorrente da aplicação da tabela salarial constante do anexo I à presente CCT;

b) Retribuições acessórias de valor inferior aos mínimos imperativamente fixados na lei ou nesta convenção;

c) Retribuição mensal inferior à que o trabalhador vinha auferindo, acrescida de três por cento.

6- O acordo entre o empregador e o trabalhador, nos termos do número anterior, retroagirá os seus efeitos à data da entrada em vigor da presente CCT.

§ único. O recurso ao período de transição depende de inequívoca manifestação de vontade do respectivo empregador nesse sentido, mediante comunicação escrita às entidades signatárias da presente convenção, dentro dos 15 dias posteriores à sua entrada em vigor.

ANEXO I

Tabelas de remunerações

1- As retribuições de base dos trabalhadores abrangidos por este CCT resultam da aplicação da seguinte tabela de remunerações mínimas:

Categorias	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3
Técnico superior	815,00 €	835,00 €	855,00 €
Técnico especialista	750,00 €	770,00 €	800,00 €
Técnico assistente	735,00 €	740,00 €	745,00 €
Administrativo/operacional	720,00 €	725,00 €	730,00 €
Trabalhador serviços gerais	705,00 €	710,00 €	715,00 €

2- Os estagiários auferirão uma retribuição de base mensal equivalente a 80 % do vencimento da categoria e escalão de entrada.

3- Os cargos de direção e coordenação referidos no anexo III, auferem remuneração que não pode ser inferior a quinze por cento acima da remuneração prevista para o técnico superior indicada no número 1 do presente anexo.

ANEXO II

Categorias e funções profissionais

A

Categorias profissionais

– Técnico superior;
– Técnico especialista;
– Técnico assistente;
– Administrativo/operacional;
– Trabalhador serviços gerais.

Descrição de funções:

Técnico superior - Compreende tarefas e funções com elevado grau de responsabilidade, autonomia e/ou complexidade, que requerem o domínio de conhecimentos teóricos e de competências técnicas, e que poderão abranger, designadamente:

– Apoiar o desenvolvimento de negócios através da preparação e execução de atividades, políticas e programas, tendo em vista o cumprimento dos objetivos e da estratégia da unidade a que estiver afeto, equacionando a utilização eficiente dos recursos;

– Estudar, planear, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica de molde a resolver problemas e desenvolver novas soluções ou negócios na respetiva área de atuação;

– Elaborar, autonomamente ou em equipa, pareceres e projetos e executar atividades de apoio geral ou especializado;

– Representar a unidade a que estiver afeto em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por orientações superiores;

– No âmbito das suas funções poderá coordenar, sempre que necessário, a atividade de outros técnicos ou equipas.

Técnico especialista - Compreende as tarefas e funções que requerem um domínio de conhecimentos e de técnicas especializadas, com elevado cariz prático e significativo grau de responsabilidade, autonomia e/ou complexidade, dentro das orientações e regras definidas, que, conforme a área de atuação, poderão abranger, designadamente em áreas técnicas, manutenção e de produção:

– Operar, monitorizar, manter e inspecionar instalações, sistemas e/ou equipamentos;

– Reparar avarias e executar as ações corretivas necessárias.

Técnico assistente - Compreende as tarefas e funções que requerem conhecimentos e técnicas específicas, orientadas para a concretização de atividades de cariz prático, administrativo ou operacional, de aplicação de métodos e processos práticos com alguma complexidade e variabilidade, em respeito pelas orientações e regras definidas, que, conforme a área de atuação, poderão abranger, designadamente:

Em áreas administrativas:

– Registo, organização, arquivo, cálculo e recuperação de informação e execução de tarefas administrativas e operações de manuseamento de dinheiro, organização de viagens e pedidos de informação.

Administrativo/0peracional - Compreende as tarefas e funções simples, concretas e bem determinadas, de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos práticos de reduzida complexidade, com base em orientações superiores bem definidas, no âmbito da respetiva área de atuação.

Trabalhador serviços gerais - Compreende as tarefas operacionais (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar e de âmbito limitado, que não requerem conhecimentos ou competências específicos, com base em processos simples, no âmbito da respetiva área de atuação.

B

Direção e coordenação

Diretor - Compreende as tarefas e funções de direção que consistem designadamente em:

– Em articulação com a gestão executiva da empresa e com os diretores de outros departamentos, definir a estratégia e o modelo de organização e funcionamento da unidade sob sua gestão, planeando, coordenando, controlando e desenvolvendo as atividades decorrentes da respetiva missão, com o objetivo de satisfazer as necessidades dos clientes, equacionando a melhor relação qualidade-custo e benefício para a empresa;

– Liderar e gerir a equipa de trabalho e supervisionar o respetivo desempenho, de modo a garantir o seu enquadramento e motivação para o cumprimento dos objetivos da unidade sob sua gestão, promovendo o seu desenvolvimento, produtividade e alinhamento com os valores e cultura da empresa;

– Garantir a disponibilização de informação relacionada com a unidade sob sua gestão, bem como quaisquer análises pedidas pela gestão executiva da empresa, por forma a garantir toda a informação necessária à tomada de decisão e ao controlo do negócio;

– Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos;

– Elaborar e dirigir procedimentos operacionais e administrativos;

– Representar a empresa ou organização em negociações com pessoas ou entidades externas de alguma forma envolvidas com a organização, com caráter temporário ou duradouro, nomeadamente, clientes, fornecedores, entidades públicas ou privadas e acionistas.

Subdiretor - O subdiretor situa-se a nível hierárquico, imediatamente inferior a diretor.

– É o trabalhador que, a nível de direção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes atividades da competência do diretor, cabendo-lhe substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos.

Coordenador - Compreende as tarefas e funções de chefia e coordenação que poderão abranger, designadamente:

– Em articulação com o(s) respetivo(s) diretores e com as restantes chefias e coordenadores, definir o modelo de organização e funcionamento da área sob sua gestão;

– Gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar o uso eficiente dos recursos afetos à unidade sob sua chefia ou coordenação;

– Planear, coordenar, controlar e desenvolver a missão da área sob sua gestão, definindo objetivos de atuação, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, a competência da área e os procedimentos internos existentes;

– Controlar o cumprimento dos planos de atividade, os resultados obtidos e a eficiência das tarefas dependentes, com o objetivo de satisfazer as necessidades dos clientes, equacionando a melhor relação qualidade-custo e lucro para a estrutura onde se insere;

– Liderar e gerir a equipa de trabalho e supervisionar o respetivo desempenho, de modo a garantir o seu enquadramento e motivação para o cumprimento dos objetivos da unidade sob sua gestão, promovendo o seu desenvolvimento, produtividade e alinhamento com os valores e cultura da empresa;

– Representar a empresa ou organização em negociações com pessoas ou entidades externas de alguma forma envolvidas com a organização, com caráter temporário ou duradouro - clientes, fornecedores, entidades públicas ou privadas, acionistas (...);

– Executar tarefas, de acordo com o plano de atividades definido e proceder à avaliação dos resultados alcançados na respetiva área de atuação.

Coordenador-adjunto - É o trabalhador que colabora na elaboração das decisões no exercício das atividades do coordenador, cabendo-lhe substitui-lo nas suas faltas ou impedimentos.

ANEXO III

Reclassificação e eliminação de categorias

Técnico superior:
Contabilista
Técnico de contas
Técnico de computadores
Inspector de vendas
Programador
Técnico de electrónica
Tesoureiro
Técnico especialista:
Desenhador maquetista
Desenhador de arte finalista
Guarda-livros
Maquetista
Oficial de conservação qualificado
Orçamentista
Operador de telecomunicações
Revisor principal
Secretário de direcção/administração
Técnico de publicidade
Tradutor

Redator de publicidade
Secretário de redacção
Técnico assistente:
Prospector de vendas
Revisor
Arquivista
Caixa
Primeiro-caixeiro
Catalogador
Correspondente em línguas estrangeiras
Primeiro-escriturário
Fotógrafo de laboratório
Operador de registo de dados
Paginador
Cobrador
Fiel de armazém
Delegado de publicidade (*)
Segundo-escriturário
Segundo-caixeiro Motorista de ligeiros
(*) Remuneração mista, parte fixa e comissões
Administrativo/operacional:
Terceiro-escriturário
Terceiro-caixeiro
Recepcionista
Contínuo
Estafeta
Porteiro
Trabalhadores dos serviços gerais:
Empregado de limpeza
Categorias profissionais eliminadas:
Caixeiro-encarregado
Chefe de equipa electricista
Chefe de equipa construção civil
Chefe de equipa metalúrgico
Encarregado de refeitório ou cantina
Afinador de máquinas de 1.ª
Canalizador de 1.ª
Carpinteiro de limpos de 1.ª
Cozinheiro
Despenseiro
Electricista oficial
Estucador de 1.ª
Mecânico de automóveis de 1.ª
Montador-ajustador máquinas de 1.ª
Motorista de pesados

Pedreiro de 1.ª
Pintor de 1.ª
Serralheiro civil de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Torneiro mecânico de 1.ª
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª
Afinador de máquinas de 2.ª
Ajudante de motorista
Canalizador de 2.ª
Empregado de balcão
Empregado de refeitório ou cantina
Estucador de 2.ª
Carpinteiro de limpos de 2.ª
Copeiro
Mecânico de automóveis de 2.ª
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª
Motorista de ligeiros
Pedreiro de 2.ª
Pintor de 2.ª
Serralheiro civil de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª
Afinador de máquinas de 3.ª
Canalizador de 3.ª
Costureira
Fundidor de chumbo
Fundidor de material branco e filetes
Fundidor de tipo
Lubrificador
Mecânico de automóveis de 3.ª
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Serralheiro civil de 3.ª
Serralheiro mecânico de 3.ª
Torneiro mecânico de 3.ª
Pré-oficial electricista do 1.º ano
Servente da construção civil
Embalador
Operador metalúrgico não especializado
Praticante metalúrgico do 3.º ano
Ajudante electricista do 2.º ano
Caixeiro-ajudante do 2.º ano
Praticante metalúrgico do 2.º ano
Ajudante electricista do 1.º ano
Caixeiro-ajudante do 1.º ano

Praticante metalúrgico do 1.º ano
Aprendiz electricista do 1.º ano
Aprendiz metalúrgico de 16 anos
Praticante de comércio do 1.º ano
Auxiliar de estereotipia
Auxiliar de impressão tipográfica
Estagiário gráfico do 1.º ano
Estagiário gráfico do 3.º ano (composição a frio)
Estagiário de operador de máquinas contabilidade
Estagiário de operador de máquinas auxiliares
Estagiário de operador de telefoto
Estagiário de operador de telex/teletipista
Estagiário de perfurador-verificador
Expedidor-distribuidor
Guarda-vigilante
Operador manual (mais de três anos)
Operador de máquinas (grupo III)
Ajudante de estereotipia
Ajudante de impressão tipográfica
Auxiliar gráfico do 4.º ano
Empregado auxiliar
Serviço de apoio
Estagiário gráfico do 1.º ano (composição a frio)
Estagiário expedidor distribuidor
Operador de máquinas (grupo II)
Operador manual (2.º e 3.º anos)
Auxiliar gráfico do 2.º ano
Tirocinante do 2.º ano
Aprendiz gráfico do 4.º ano
Aprendiz electricista do 2.º ano
Aprendiz metalúrgico de 17 anos
Paquete de 17 anos
Praticante do comércio 3.º ano
Tirocinante do 1.º ano
Aprendiz gráfico do 3.º ano
Paquete de 16 anos
Praticante de desenho do 3.º ano
Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos
Paquete de 15 anos
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos
Compositor manual
Compositor mecânico
Controlador
Codificador-preparador (fotocomposição)
Estagiário documentalista
Esteno-dactilógrafo

Fotógrafo de fotogravura
Fotógrafo litógrafo
Fotogravador-retocador
Fundidor monotipista
Gravador de rotogravura
Impressor de rotogravura
Impressor de litografia
Impressor litográfico
Montador de fotogravura
Montador litógrafo
Operador de fotocompositora
Operador de telefoto
Operador de telex/teletipista
Programador e fabrico (com mais de um ano)
Provista-cromista
Retocador de litografia
Teclista
Teclista monotipista
Técnico estagiário de electrónica
Transportador de fotogravura
Transportador de litografia
Zincógrafo-fotogravador
Cortador de guilhotina
Desenhador com mais de quatro anos
Estereotipador
Galvanoplasta
Operador de máquinas (grupo IV)
Rectificador de cilindros (rotogravura)
Estagiário do 2.º ano
Estagiário do 4.º ano (composição a frio)
Fiscal
Operador de máquinas auxiliares
Operador de máquinas de contabilidade
Operador de máquinas de expedição
Perfurador-verificador
Programador de fabrico até um ano
Provista
Recebedor
Telefonista até 16 postos suplementares
Desenhador de dois a quatro anos
Estagiário escriturário do 2.º ano
Estagiário gráfico do 2.º ano (composição a frio)
Apontador
Auxiliar gráfico do 3.º ano
Desenhador até dois anos
Auxiliar gráfico do 1.º ano

Operador de máquinas (grupo I)
Operador manual (1.º ano)
Revisor estagiário
Arquivista estagiário
Estagiário de delegado de publicidade
Estagiário de secretário de direcção/administração
Estagiário de escriturário secretaria de redacção
Estagiário de escriturário do 1.º ano
Praticante de comércio do 2.º ano
Fotógrafo-litógrafo cromista
Montador-litógrafo cromista
Operador de fotocomposição directa
Encadernador
Escriturário da secretaria da redacção
Telefonista com mais de 16 postos suplementares
Operador de sistema de fotocomposição

Lisboa, 30 de junho de 2022.

Pela APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa:

Carlos Neves, na qualidade de mandatário:

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

SINDETELCO- Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;
SINDCES- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de julho de 2022, a fl. 199 do livro n.º 12, com o n.º 169/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro - Revisão global

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2021.

2- Nos termos do artigo 503.º, número 3 do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as atividades previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/1999, de 20 de agosto, e nos CAE 46331, 47111,56103, 56106, 47300, 47761, 46214, 46311, 46312, 46320, 56301 e 1130, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo sindicatos outorgantes, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro.

2- O presente ACT abrange 5 cooperativas, num total de 392 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

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

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.ª

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 5.ª

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.ª

Admissão para substituição

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

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

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

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

Cláusula 7.ª

Acesso

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

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

Cláusula 8.ª

Carreira profissional

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

Cláusula 9.ª

Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem 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;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que 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.

2- 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 empresa;

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, assegurara o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

4- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

5- Para efeitos do 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 do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

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

7- O empregador pode antecipar até 2 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 será de 5 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.

10- 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

Cláusula 10.ª

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 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 reporta-se 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- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

Cláusula 11.ª

Categoria profissional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e gaantias das partes

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

Cláusula 13.ª

Deveres das cooperativas

São deveres das cooperativas:

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

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

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

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

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

f) Facilitar, sempre que solicitada pelo respectivo sindicato, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades do mesmo, mas sempre sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;

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

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

Cláusula 14.ª

Garantia dos trabalhadores

É vedado às cooperativas:

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

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador;

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

e) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

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

g) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;

h) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, através da afixação de avisos ou comunicados de interesse para a vida sindical e sócio-profissional dos trabalhadores, e os contactos do mesmo directamente com estes no local de tra-

balho, sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;

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

j) Conduzir- se dolosa ou ilegitimamente para que o trabalhador rescinda o seu contrato;

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

Cláusula 15.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 59.ª, salvo se a cooperativa provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

Cláusula 16.ª

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

Exercício dos direitos sindicais e o exercício da actividade sindical em cada cooperativa agrícola e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

Cláusula 17.ª

Quotização sindical

1- As cooperativas obrigam-se a enviar ao sindicato outorgante - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhados dos respectivos mapas, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

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

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

Cláusula 18.ª

Adesão individual do trabalhador ao presente ACT

1- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro a quem não se aplica o presente acordo colectivo de trabalho e pretendam que passe a ser -lhes aplicável deverão comunicá-lo por escrito à cooperativa agrícola onde trabalham:

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

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

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

3- O valor da comparticipação referida no número anterior será fixado e comunicado às cooperativas pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro no final de cada negociação de revisão.

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

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 19.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Tipos de horário de trabalho

Para os efeitos desta cláusula, entende-se por:

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Período normal de trabalho

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

2- Excetuam-se do disposto do número anterior os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento dos serviços, cujo horário de trabalho se distribuirá de segunda-feira a sábado até às 12h00.

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

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

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

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

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

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

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

10- A utilização por parte da cooperativa do disposto nos números 6 e 7 implica, nomeadamente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 22.ª

Banco de horas

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

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da cooperativa respectiva;

d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da cooperativa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;

e) Outras situações acordadas entre a cooperativa respectiva e o trabalhador.

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

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 3 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário

de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 55 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 175 horas por ano civil.

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

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da cooperativa respectiva quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas *c)*, *d)* e *e)* do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas *d)* e *e)* do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

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

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

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

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

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

a) O total de horas não trabalhadas considera- se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

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

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

Cláusula 23.ª

Isenção do horário de trabalho

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

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

Cláusula 20.ª

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

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

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

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 22.ª

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % se prestado em tempo diurno;

b) 75 % se prestado em tempo nocturno até às 24h00;

c) 100 % se prestado a partir das 0h00.

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

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, a cooperativa fornecerá ou pagará a refeição nocturna, independentemente do acréscimo de remuneração por trabalho nocturno, conforme preceitua o número 1 da cláusula 38.ª

Cláusula 23.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

4- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 3 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

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

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

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

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

7- São permitidas trocas de turnos e/ou folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência mínima à direção de pessoal ou ao responsável pelo serviço e ainda:

a) Não violem de normas legais imperativas;

b) Não pressuponham o direito a qualquer pagamento suplementar pela cooperativa.

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 24.ª

Remunerações e retribuições

1- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

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

3- A retribuição compreende a remuneração de base e todos as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 25.ª

Tempo e forma de pagamento

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

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

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

em que:

RH = Remuneração horária;

RM = Remuneração mensal;

N = Número de horas de trabalho normal médio semanal.

Cláusula 26.ª

Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais

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

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

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

Cláusula 27.ª

Substituição temporária

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

Cláusula 28.ª

Incapacidade parcial permanente

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

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

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

4- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a cooperativa pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, até ao limite de três meses, devendo a companhia seguradora ou a caixa de seguros de doenças profissionais, após comunicação do acidente ou doença profissional, remeter à cooperativa o subsídio correspondente.

Cláusula 29.ª

Folha de pagamento

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

a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na Segurança Social;

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

c) Diuturnidades e subsídios de almoço;

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

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

Cláusula 30.ª

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

Diuturnidades

1- As remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do anexo III para os trabalhadores em regime de tempo completo, que tenham sido admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas até 31 de dezembro de 2016, será acrescida uma diuturnidade no valor de:

– Em 2017 e 2018 = 23,15 €;
– Em 2019 e 2020 = 23,25 €;
– Em 2021 = 23,50 €;
– Em 2022 = 24,00 €;

por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

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

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

5- A todos os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas, não se aplica o disposto nos números anteriores da presente cláusula.

Cláusula 32.ª

Abono para falhas

1- O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou recebimento, que tenham sido admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas até 31 de dezembro de 2020, tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 19,00 €, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

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

Cláusula 33.ª

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de 4,00 €.

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

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até

ao limite de meio período de trabalho.

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

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

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

7- Os trabalhadores que, por força dos números 2 e 3 da cláusula 21.ª, prestem serviço aos sábados têm também direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

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

Cláusula 34.ª

Definição de local de trabalho e deslocação

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

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

Cláusula 35.ª

Deslocações em serviço

1- A cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados no seguinte valor: Almoço ou jantar - 9,00 €.

2- O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6h30 no valor de 2,50 €.

3- O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23h00 e as 2h00 no valor de 3,00 €.

4- O almoço e o jantar deverão ser tomados, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h30 e as 21h30.

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

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

7- Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da cooperativa, se desloquem em viatura própria será pago 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.ª

Descanso semanal

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

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

3- Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias dois dias de descanso seguidos.

4- A cooperativa deverá fazer coincidir de sete em sete semanas com o domingo o dia de descanso semanal.

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

6- As cooperativas limitarão a sua laboração dominical ao mínimo indispensável.

Cláusula 37.ª

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

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago com o acréscimo de 50 % da retribuição normal.

Cláusula 38.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

– 1 de janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de abril;
– 1 de maio;
– Corpo de Deus (festa móvel);
– 10 de junho;
– 15 de agosto;
– 5 de outubro;
– 1 de novembro;
– 1 de dezembro;
– 8 de dezembro;
– 25 de dezembro;
– Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

– Terça-Feira de Carnaval;

– Feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de junho e 24 de junho, respectivamente.

4- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal, poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias, em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro.

Cláusula 39.ª

Férias

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

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

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

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

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

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

7- O gozo do período de férias pode ser interpelado, por acordo entre o empregador e o trabalhador, desde que no mínimo sejam gozados 10 dias consecutivos.

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

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

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

Cláusula 40.ª

Encerramento para férias

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

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

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

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

Cláusula 41.ª

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 39.ª os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 42.ª

Interrupção, alteração e acumulação de férias

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

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

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

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula 39.ª

Cláusula 43.ª

Violação do direito a férias

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

Cláusula 44.ª

Licença sem retribuição

1- A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante

pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

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

Cláusula 45.ª

Faltas

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

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

Cláusula 46.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;

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

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

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela cooperativa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 47.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 46.ª, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

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

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvo o disposto no número 4 da cláusula 28.ª;

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

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

Cláusula 48.ª

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

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

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

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

Cláusula 49.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3- ratando -se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

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

Cláusula 50.ª

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido

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

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

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

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

Cláusula 51.ª

Regresso do trabalhador

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

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

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

Cláusula 52.ª

Rescisão do contrato durante a suspensão

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

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

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 53.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) Dadas nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 55.ª, salvo disposição legal em contrário ou tratando- se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

c) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;

d) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;

e) Artigo 331.º - Sanções abusivas;

f) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.ª

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 55.ª, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

c) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;

d) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:

1) Caducidade;
2) Revogação;
3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
4) Despedimento colectivo;
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 55.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 colectivo;
1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
1.4) Despedimento por inadaptação.

2) Artigos 381.º a 393.º - Ilicitude 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 IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.ª

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 57.ª

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 58.ª

Trabalhador-estudante

1- 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 a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 59.ª

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 60.ª

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 61.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.os 99/2003, de 27 de agosto e 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

Cláusula 62.ª

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 63.ª

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação das cooperativas agrícolas outorgantes;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAAB;

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 64.ª

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 65.ª

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «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 XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 66.ª

Princípio geral

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

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 67.ª

Informação e consulta

1- As Cooperativas Agrícolas outorgante, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

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

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 68.ª

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 69.ª

Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado obrigatoriamente em consideração o tempo de serviço efectivo de cada trabalhador no exercício das respectivas funções.

Cláusula 70.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 71.ª

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis - É o(a) trabalhador(a), maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos da cooperativa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista - É o(a) trabalhador(a) com formação especializada que executa serviços da análise. Estes trabalhadores classificam-se em 1.ª, 2.ª e 3.ª

Assistente administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente do escritório: efectua o expediente geral de escritório, tal como dactilografia e registo em livros apropriados de correspondência geral, cálculo de vencimentos e cálculos dos volumes de água fornecidos aos regantes a partir dos elementos obtidos pelos cantoneiros; arquiva a correspondência em lugar apropriado, classificando -a; contabiliza manualmente e à máquina os elementos referentes a salários, descontos legais e regalias sociais dos trabalhadores, bem como a utilização das máquinas pelos associados; elabora fichas de conta corrente dos utentes para posterior cobrança; calcula o volume de água armazenado nas albufeiras e respectivas variações, devendo os registos ser enviados à Direcção-Geral de Hidráulica e Engenharia Agrícola. Pode, eventualmente, exercer funções de caixa e opera com computadores na óptica do utilizador.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador sem funções de chefia mas que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Auxiliar administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereço de documentos.

Auxiliar de cozinha - É o(a) trabalhador(a) que que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro, cuida da higiene e limpeza dos espaços afectos à cozinha.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que efectua as operações de caixa, o registo e o controlo de movimento relativo às transacções respeitante à gestão da cooperativa.

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias directamente aos consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa -as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro(a)-encarregado(a) - É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento substitui o gerente comercial, na ausência deste, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal

Canalizador - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais e afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de laboratório - É o(a) trabalhador(a) com curso médio ou superior adequado que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos.

Chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários serviços que chefia e, nos limites da sua competência, exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento a materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Colhedor(a) de amostras - É o(a) trabalhador(a) que executa predominantemente trabalho de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação do leite e pagamento a postos e salas.

Conferente - É o(a) trabalhador(a) que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contabilista - É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da cooperativa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contrastador(a) - É o(a) trabalhador(a) que faz o controlo de medição, colhe amostras nos estábulos ou salas de ordenha colectiva, procede a diversos registos, nomeadamente folhas de campo, ficheiros do efectivo em contraste e resultados obtidos.

Cozinheiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Director(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da cooperativa. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da cooperativa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza as diversas actividades segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a cooperativa de maneira eficaz e colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Distribuidor(a) - É o(a) trabalhador(a) que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Embalador(a) - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente embala e desembala produtos diversos com vista à sua expedição ou armazenamento por métodos manuais ou mecânicos.

Empregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho, água, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Empregado(a) de balcão/Snack-bar - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transpor-te, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente à gerência da cooperativa, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

Empregado(a) de cantina - É o(a) trabalhador(a) de uma cantina que executa, nomeadamente, trabalhos relativos ao serviço de refeições, preparando as salas, lavando e dispondo as mesas e cadeiras de forma mais conveniente. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores da cantina.

Encarregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado(a) de vulgarizador - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores.

Encarregado(a) geral - É o(a) trabalhador(a) que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório desde que devidamente habilitado.

Engenheiro(a) agrónomo - É o(a) trabalhador(a) licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e produção vegetal.

Engenheiro(a) de produção animal - É o(a) trabalhador(a) licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento pecuário na produção animal.

Engenheiro(a) florestal - É o(a) trabalhador(a) licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento florestal na produção florestal.

Estagiário(a) (serviços administrativos) - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o assistente administrativo e se prepara para esta função. (a) estagia para vulgarizador.

Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Guarda ou porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não sela-

dos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Gerente - É o(a) trabalhador(a) que, dependendo directamente da direcção, exerce cargos de responsabilidade directiva ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados no campo da acção que lhe está adstrito; estuda e coordena as actividades das cooperativas nos diferentes ramos.

Inseminador(a) artificial - É o(a) trabalhador(a) que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado do cio e utilizando a técnica que superiormente lhe foi determinada; possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado hígio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do subcentro de inseminação artificial ou médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento - É o(a) trabalhador(a) que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após montagem e afinação da respectiva aparelhagem e protecção e controlo.

Médico(a) veterinário - É o trabalhador licenciado que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária, bem como coordena e dirige o trabalho dos técnicos auxiliares de pecuária e os Inseminadores artificiais.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros), competindo- lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e da água, a verificação do nível do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelo boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orienta a carga e descarga.

Operador(a) de máquinas agrícolas - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibragens, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o(a) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador(a) de supermercados - É o(a) trabalhador(a) que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e higiene; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adscrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Operador(a) de talho ou peixaria em supermercados - É o(a) trabalhador(a) que desmancha e corta carne ou peixe, no sector do talho ou peixaria, para a venda ao público; faz o corte da carne ou peixe por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha, cobrando as quantias da respectiva venda.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Pré-oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Prospector(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Sapador(a) florestal - É o trabalhador que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da direcção da cooperativa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de armazém - É o(a) trabalhador(a) que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o(a) trabalhador(a) que procede à limpeza das instalações dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico(a) administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para

o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes às dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) auxiliar de pecuária - É o(a) trabalhador(a) que apoia as campanhas de sanidade animal; participa em acções de higiene pública e veterinária; dá apoio a acções de formação e documentação relativa à actividade dos criadores; participa nas acções respeitantes à defesa do património genético das raças; pode participar nos estudos relativos à alimentação animal com base em pastagens e forragens; executa as directivas definidas sobre as condições e melhoramento da produção recolha e tratamento dos animais; participa nas acções de inspecção sanitária dos animais.

Técnico licenciado ou bacharel:

Trabalhadores admitidos nas cooperativas agrícolas antes de janeiro de 2019:

De grau I - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis com reduzida experiência profissional. O nível das funções suscetíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

i) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividades dentro da cooperativa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponível na cooperativa ou a ela acessíveis;

ii) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da cooperativa mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio a órgãos hierárquicos e centros de decisão da cooperativa;

iii) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão a amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da cooperativa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau II - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

i) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

ii) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistente de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

iii) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnicos-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível de políticas gerais e sectoriais da cooperativa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau III - Esta designação aplica-se aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

i) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da cooperativa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posições externas e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

ii) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da cooperativa desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

iii) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes;

De grau IV - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permite assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

i) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivo do(s) respectivo(s) sector(es) da cooperativa e por cuja execução são responsáveis na sua

área de actividade;

ii) Chefiam, coordenam e controlam sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da cooperativa, podendo participar na definição das políticas gerais da cooperativa, incluindo política salarial;

iii) Como técnicos ou especialistas, dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedido de informações telefónicas.

Trabalhador(a) agrícola - É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas, que não estejam enquadrados na categoria de operador de máquinas agrícolas, nem em qualquer das outras categorias profissionais, executando nomeadamente sementeira e plantação, regas, colocação e remoção de plástico e fita de rega, cobertura de solo e de culturas, colheita, manutenção de túneis e estufas, limpeza de campos e estufas, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) de serviços auxiliares - É o (a) trabalhador(a) que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores das cooperativas agrícolas, procedendo a arrumações, limpezas e outras tarefas que não exijam esforço físico e não se encontrem em mais nenhuma das categorias deste ACT.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da cooperativa. Transmite as encomendas ao escritório da cooperativa e envia ou entrega relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ainda proceder a cobranças se autorizado pela cooperativa.

Vulgarizador(a) - É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita e amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferências e mapas de registo de postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se de 1.ª, 2.ª e 3.ª

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio, supermercado, armazém, cantina e snack-bar:

I - Admissão:

A idade mínima de admissão será:

a) Para trabalhadores de escritório, serviços auxiliares de escritório e trabalhadores do comércio - 16 anos;

b) Para contínuos, porteiros, guardas e técnicos de vendas - 18 anos;

c) Para cobradores - 21 anos.

II - Habilitações literárias mínimas:

a) Para telefonistas, trabalhadores de limpeza, trabalhadores do comércio, de supermercado, de armazém, de cantina e de snack-bar - O ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Para as restantes profissões - O curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada ou equivalente.

As habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

III - Dotações mínimas:

1- Profissionais de armazém:

Nos armazéns com mais de 3 e menos de 5 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;

Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e um fiel de armazém.

2- Profissionais do comércio:

É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja 10 ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro -encarregado, pelo menos, quando haja 8 ou mais caixeiros em cada secção;

3- A percentagem de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;

4- Na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os primeiros-caixeiros, 30 % para os segundos-caixeiros e 40 % para os terceiros-caixeiros.

3- Trabalhadores administrativos:

3.1- Condições de admissão:

3.1.2- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ouoficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

3.1.3- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é 18 anos.

3.1.4- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3.1.5- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos números anterior o trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

3.1.6- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

3.2- Acessos:

3.2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far -se -á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

3.2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3.2.3- Após três anos na categoria de assistente administrativo, o empregador pondera a promoção do trabalhador a técnico administrativo, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

4- Profissionais de supermercados:

I - Admissão:

A idade mínima de admissão é 18 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II - Quadro:

A proporção a observar para as categorias de operador de supermercado, operador de talho e de peixaria será de um de 1.ª, dois de 2.ª e dois de 3.ª

III - Promoções:

1) Os profissionais de 3.º e 2.º escalão serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

5- Profissionais da cozinha, cantina e snack-bar:

I - Admissão:

A idade mínima de admissão é 18 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II - Quadro:

A proporção a observar para as categorias de operador de supermercado, operador de talho e de peixaria será de um de 1.ª, dois de 2.ª e dois de 3.ª

III - Promoções:

1) Os profissionais de 3.º e 2.º escalão serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior, ter -se -á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

B) Engenheiros, veterinários e técnicos licenciados ou bacharéis:

I - Admissão:

Trabalhadores (as) admitidos (as), antes de 1 de janeiro de 2019 para esta categoria e função.

1- A cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período de experimental de seis meses.

2- As habilitações mínimas para estes licenciados são as legalmente exigidas.

II - Promoção:

1- O Engenheiro, veterinário e técnico licenciado ou bacharél: é admitido no grau I.

2- Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos.

3- Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

C) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas:

I - Admissão:

A cooperativa poderá, no acto de admissão. fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

II - Promoção:

1- O(a) agente técnico agrícola é admitido no grau I.

2- Após um ano de permanência no grau I será promovido

ao grau II, onde permanecerá durante dois anos.

3- Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

D) Trabalhadores lacticínios:

I - Admissão:

A idade mínima de admissão é 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II - Quadro:

A proporção a observar para as categorias de analista e vulgarizador será de um de 1.ª, dois de 2.ª e dois de 3.ª

III - Promoções:

1- Os profissionais de 3.º e 2.º escalão serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.

2- Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3- Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

E) Trabalhadores rodoviários e de garagem:

I - Admissão:

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é 21 anos.

2- Para os motoristas é exigida a carta de condução profissional.

3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

F) Técnicos de manutenção (construção civil, metalurgia, eletricidade e automóvel):

I - Admissão:

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos para todas as categorias em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e de praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos.

2- As idades referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nelas previstas.

3- Só podem ser admitidos como técnicos de manutenção os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

II - Aprendizagem:

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de 1.ª sempre que a cooperativa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

2- A da aprendizagem não poderá ultrapassar dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 ou mais anos, respectivamente.

3- Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16 e 17 ou mais anos, ingressam imediata e respectivamente no 1.º e 2.º ano de aprendizagem.

III - Promoção:

Os técnicos de 3.ª e 2.ª ascenderão ao grau imediato após três anos de permanência na mesma categoria.

G) Trabalhadores agrícolas

I - Admissão:

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

H) Trabalhadores auxiliares

I - Admissão:

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal Em vigor desde 1 de janeiro de 2022
1	Gerente	1 050,00 €
2	Director(a) de serviços Engenheiro(a) agrónomo(a) (produção vegetal, animal e florestal) Médico(a) veterinário(a) Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau IV	980,00 €
3	Chefe de laboratório Chefe de serviços Contabilista Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau III	910,00 €
4	Chefe de secção Encarregado(a) geral Guarda-livros Sapador(a) florestal Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau II	823,00 €
5	Assistente administrativo(a) principal Caixeiro(a)-encarregado(a) Encarregado(a) de armazém Encarregado(a) de vulgarizador Prospector(a) de vendas Secretário(a) de direcção Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau I	755,00 €
6	Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa Caixeiro(a) de 1.ª Cozinheiro(a) de 1.ª Fiel de armazém Operador(a) de supermercado de 1.ª Operador(a) de talho e/ou peixaria de em supermercados de 1.ª Técnico(a) auxiliar de pecuária Técnico(a) de manutenção de 1.ª Vendedor(a)	735,00 €
7	Analista de 1.ª Assistente administrativo(a) de 2.ª Caixeiro(a) de 2.ª Cozinheiro(a) de 2.ª Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Motorista (pesados ou ligeiros) Operador(a) de supermercado de 2.ª Operador(a) de talho e/ou peixaria em supermercados de 2.ª Operador(a) de máquinas agrícolas Técnico(a) de manutenção de 2.ª Vulgarizador(a) de 1.ª	728,00 €
8	Analista de 2.ª Assistente administrativo(a) de 3.ª Caixeiro(a) de 3.ª Cozinheiro(a) de 3.ª Distribuidor(a) Embalador(a) Inseminador(a) artificial Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Operador(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Operador(a) de supermercado de 3.ª Operador(a) de talho e/ou peixaria de em supermercados de 3.ª Técnico(a) de manutenção de 3.ª Telefonista Vulgarizador(a) de 2.ª	718,00 €

9	Abastecedor(a) de combustíveis de 1.ª Analista de 3.ª Auxiliar de cozinha de 1.ª Colhedor(a) de amostras Conferente Contrastador(a) Empregado(a) de armazém Empregado(a) de balcão/Snack-bar de 1.ª Empregado(a) de cantina de 1.ª Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª Vulgarizador(a) de 3.ª	716,00 €
10	Abastecedor(a) de combustíveis de 2.ª Auxiliar(a) de cozinha de 2.ª Ajudante de motorista Auxiliar administrativo(a) Empregado(a) de balcão/Snack-bar de 2.ª Empregado(a) de cantina de 2.ª Estagiário(a) (serviços administrativos) Guarda ou porteiro(a) Praticante Servente de armazém Servente de limpeza Trabalhador(a) agrícola	710,00 €
11	Trabalhador(a) de serviços auxiliares	705,00 €

Lisboa, 22 de abril de 2022.

Pela Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL:

Eng.º Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, CRL:

Eng.º Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, CRL:

Eng.º Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola do Vale do Vouga, CRL:

Eng.º Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato, como mandatário.

Pela Cooperativa Agro - Tarouca e Lamego, Cooperativa Pecuária e Florestal de Responsabilidade Limitada:

Eng.º Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado em 13 de julho de 2022, a fl. 198 do livro n.º 12, com o n.º 165/2022, 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 Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outra ao acordo de empresa publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1205 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

4- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2022 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

5- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2022, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

6- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO IX

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 41.ª

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 55 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- (...)

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 114.ª

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 99,55 euros mensais.

2- (...)

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 53,71 euros mensais.

4- (...)

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- (...)

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 11,30 euros.

3- (...)

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.ª

Prémio de regularidade

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) Aos vinte dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) (...)

3- (...)

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4 652,00							
A2	3 491,00							
A3	2 910,00							
B	2 620,00							
C	2 388,00							
D	2 212,00	2 259,00	2 317,00	2 388,00				
E	2 061,00	2 109,00	2 155,00	2 212,00				
F	1 935,00	1 967,00	2 004,00	2 061,00				
G	1 805,00	1 841,00	1 886,00	1 935,00				
H-Não Operacional	1 166,00	1 376,00	1 609,00	1 805,00				
H-Operacional	1 027,00	1 166,00	1 258,00	1 376,00	1 491,00	1 609,00	1 724,00	1 805,00
I	1 051,00	1 086,00	1 120,00	1 166,00				
J	935,00	971,00	1 004,00	1 051,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento
a) (...);
b) (...)

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I
	MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	DELEGADO COMERCIAL III
	MÉDICO
	QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I
	COORDENADOR TÉCNICO II
	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III
	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III
	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
	TELEFONISTA
J	AUXILIAR
	ESTAFETA

2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

Lisboa, 22 de abril de 2022.

Pela Petrogal, SA:

Pedro Miguel Magiolo Magarreiro, na qualidade de mandatário.

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

Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ;

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

Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET:
Sindicato dos Engenheiros - SERS:
Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante - SEMM.

António Alexandre Picareta Delgado.
Pedro Manuel Oliveira Gamboa.
João Manuel Netas Neves.

Na qualidade de mandatários.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho.
Vera Cristiana Pires Falhas.

Na qualidade de mandatários.

Pelo Sindicato da Energia - SINERGIA:

António Carita Franco, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de julho de 2022, a fl. 198 do livro n.º 12, com o n.º 167/2022, 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 Petrogal, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outra ao acordo de empresa publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.
2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1205 trabalhadores.
3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.
4- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2022 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.
5- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2022, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.
6- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO IX

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 41.ª

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 55 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.
2- (...)

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 114.ª

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 99,55 euros mensais.
2- (...)
3- Nos casos não previstos no número 1., o valor do subsídio é de 53,71 euros mensais.
4- (...)

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- (...)
2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 11,30 euros.
3- (...)

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.ª

Prémio de regularidade

1- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...)
2- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) (...);
e) (...);
f) Aos vinte dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;
g) (...)
2- (...)

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4 652,00							
A2	3 491,00							
A3	2 910,00							
B	2 620,00							
C	2 388,00							
D	2 212,00	2 259,00	2 317,00	2 388,00				
E	2 061,00	2 109,00	2 155,00	2 212,00				
F	1 935,00	1 967,00	2 004,00	2 061,00				
G	1 805,00	1 841,00	1 886,00	1 935,00				
H-Não Operacional	1 166,00	1 376,00	1 609,00	1 805,00				
H-Operacional	1 027,00	1 166,00	1 258,00	1 376,00	1 491,00	1 609,00	1 724,00	1 805,00
I	1 051,00	1 086,00	1 120,00	1 166,00				
J	935,00	971,00	1 004,00	1 051,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento
a) (...);
b) (...)

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I
	MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	DELEGADO COMERCIAL III
	MÉDICO
	QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I
	COORDENADOR TÉCNICO II
	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III
	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III
	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
	TELEFONISTA
J	AUXILIAR
	ESTAFETA

2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

Lisboa, 5 de maio de 2022.

Pela Petrogal, SA:

Pedro Miguel Magiolo Magarreiro, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Mário Jorge Jesus Matos.
Helder Alexandre Gil Guerreiro.
Augusto Manuel Fonseca Valério.

Na qualidade de mandatários.

Em representação das seguintes organizações sindicais:

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.
Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS.
Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitetura e Engenharia - SATAE.
Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD
Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE.

Mário Jorge Jesus Matos.
Helder Alexandre Gil Guerreiro.
Augusto Manuel Fonseca Valério.

Na qualidade de mandatários.

Declarações

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPCES, representa as seguintes organizações sindicais:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.
– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.
– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.
– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
– OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.
– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 14 de julho de 2022, a fl. 198 do livro n.º 12, com o n.º 168/2022, 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 Petrogal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1205 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

4- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2022 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

5- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2022, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

6- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO IX

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 41.ª

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 55 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- (...)

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 114.ª

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 99,55 euros mensais.

2- (...)

3- Nos casos não previstos no número 1., o valor do subsídio é de 53,71 euros mensais.

4- (...)

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- (...)

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 11,30 euros.

3- (...)

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.ª

Prémio de regularidade

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...),

e) (...);

f) Aos vinte dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) (...)

3- (...)

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4 652,00							
A2	3 491,00							
A3	2 910,00							
B	2 620,00							
C	2 388,00							
D	2 212,00	2 259,00	2 317,00	2 388,00				
E	2 061,00	2 109,00	2 155,00	2 212,00				
F	1 935,00	1 967,00	2 004,00	2 061,00				
G	1 805,00	1 841,00	1 886,00	1 935,00				
H-Não Operacional	1 166,00	1 376,00	1 609,00	1 805,00				
H-Operacional	1 027,00	1 166,00	1 258,00	1 376,00	1 491,00	1 609,00	1 724,00	1 805,00
I	1 051,00	1 086,00	1 120,00	1 166,00				
J	935,00	971,00	1 004,00	1 051,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento
a) (...);
b) (...)

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I
	MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	DELEGADO COMERCIAL III
	MÉDICO
	QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I
	COORDENADOR TÉCNICO II
	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III
	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III
	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
	TELEFONISTA
J	AUXILIAR
	ESTAFETA

2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

Lisboa, 22 de abril de 2022.

Pela Petrogal, SA:

Pedro Miguel Magiolo Magarreiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar.
Adérito Alexandre Gil.

Na qualidade de mandatários.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério António Pinto, na qualidade de Presidente da direção do SOEMMM.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Maria da Natividade dos Anjos Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de julho de 2022, a fl. 198 do livro n.º 12, com o n.º 166/2022, 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 GALLOVIDRO, SA e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019 (texto consolidado), na qual o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ estava representado pela COFESINT - Federação dos Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja atividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 273 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

2- O presente AE será válido pelo prazo de três anos, (2022, 2023 e 2024) mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

3- 3- Para o ano de 2022 os valores da tabela serão os constantes do anexo IV, e entram em vigor em 1 de janeiro de 2022.

4- No ano 2023, e com efeitos a 1 de janeiro, os vencimentos base da tabela salarial terão um aumento de 50,00 €, relativamente a 2022. Neste ano, o aumento terá, ainda em consideração, o aumento da inflação sem rendas de casa, verificada em 2022, pelo que no caso do aumento acordado, para este ano, ser inferior ao valor da inflação aplicada sobre o grupo 8, aplicar-se-á o valor resultante desta fórmula (inflação sem renda de casa 2022 x grupo 8 tabela salarial).

5- Para o ano de 2024, e com efeitos a 1 de janeiro, aumentos dos vencimentos base da tabela salarial no valor do IPC médio do ano anterior (sem rendas de casa), acrescido de 0,7 % aplicados sobre o grupo 8 da tabela salarial. O resultado desta fórmula (IPC sem rendas de casa ano anterior + 0,7 %) x grupo 8) será aplicado em todos os grupos salariais.

4- Aumento adicional de 0,5 % nos vencimentos base constantes na tabela salarial, nos anos de 2023 e 2024. Em 2022, a tabela contem já este aumento.

5- A partir de 24 de dezembro de 2019, inclusive, os trabalhadores que laborem nos períodos e dias abaixo indicados, terão direito ao pagamento dos seguintes complementos:

– Entre as 21h00 e as 5h00, na noite de 24 para 25 de dezembro e noite de 31 de dezembro para 01 de janeiro, complemento no valor de 50,00 €;

– Entre as 5h00 e as 21h00, do dia de 25 de dezembro e do dia 1 de janeiro, complemento de 25,00 €.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

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

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção coletiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.ª

(Admissão)

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa:

a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;

b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;

c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva desde o início da prestação de trabalho.

3- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Cláusula 6.ª

(Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no ato de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respetivo pessoal.

Cláusula 8.ª

(Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.ª

(Inspeção médica)

1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será efetuado de 6 em 6 meses:

a) Aos trabalhadores menores;

b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respetivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.ª

(Classificação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 11.ª

(Mapa de quotização sindical)

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos tra-

balhadores e enviará aos sindicatos respetivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.ª

(Quadro de densidade)

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respetiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.ª

(Promoção e acesso)

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

a) Competência;

a) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);

a) Zelo profissional;

a) Assiduidade;

a) Antiguidade.

2- Os aprendizes, com exceção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

6- Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

7- Os praticantes de condutor de máquinas, de eletricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

8- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

9- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

10- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

11- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso da respetiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

12- Condições específicas dos profissionais eletricistas:

13- Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria; Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria; Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

14- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A.

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objeção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.ª

(Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por

180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

g) Não interferir na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efetuar;

i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções, os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correto desempenho das suas funções;

k) Permitir a livre circulação dos elementos da direção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

l) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 15.ª

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

b) Zelar pela correta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer atos que objetivamente favoreçam as empresas concorrentes.

Cláusula 16.ª

(Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele atue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.ª;

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

Cláusula 17.ª

(Pagamento dos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea *e)* da cláusula 14.ª, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.ª

(Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.º

Cláusula 19.ª

(Transferência para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo 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- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 20.ª

(Contrato a termo)

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Duração máxima de trabalho)

1- O período máximo semanal de trabalho é de trinta e sete horas e meia (37,5 horas) para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco horas (35 horas) para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalhador terá total disponibilidade no intervalo previsto no número anterior.

Cláusula 22.ª

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 23.ª

(Limite do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

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

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior, não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 24.ª

(Remuneração de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2- O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efetuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor /hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

4- O trabalho suplementar efetuado para além das 20h00 ou antes das 8h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho noturno, bem como do pagamento da refeição após as 20h00; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período noturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho noturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufira 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho noturno).

6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 37.ª, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respetivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.ª, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.ª

(Remuneração do trabalho por turnos)

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12, 5 %;

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho noturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respetiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 26.ª

(Retribuições mínimas)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 27.ª

(Remuneração do trabalho noturno)

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 28.ª

(Desempenho de outras funções)

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respetivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efetiva substituição para a função considerada.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de dezembro.

Cláusula 30.ª

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respetivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2022 será de 7,30 euros; a partir de 1 de janeiro de 2023 será de 7,40 euros; e a partir de 1 de janeiro de 2024 será de 7,63 euros.

CAPÍTULO V

Cláusula 31.ª

(Deslocações - Pequenas deslocações)

1- Nas pequenas deslocações efetuadas em serviço, como tal se entendendo as efetuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores, têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajeto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.ª

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante fatura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7h00;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 e as 21h00.

Cláusula 32.ª

(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 25 015,00 euros durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.ª;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens, suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 33.ª

(Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Cláusula 34.ª

(Descanso semanal)

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o sábado, dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 35.ª

(Feriados)

1- São feriados:

a)

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

b) O dia que no concelho for feriado municipal ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 36.ª

(Trabalho em dia de descanso)

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 37.ª

(Férias)

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que es-

tejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respetivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respetivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respetivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 38.ª

(Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 37.ª, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 39.ª

(Marcação de férias)

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores até 15 de abril de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 40.ª

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 41.ª

(Sanções)

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respetivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.ª pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 42.ª

(Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 43.ª

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{(V/\text{dia})}{n}$$

em que *n* é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 44.ª

(Participação de falta)

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 45.ª

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 46.ª

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de atos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissão paritária, dentro dos limites de tempo

estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;

d) Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, até 20 dias consecutivos e até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas *d)* e *e)* contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a ação disciplinar.

Cláusula 47.ª

(Consequência da falta)

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 48.ª

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 48.ª

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.

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

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

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

Cláusula 49.ª

(Regresso do trabalhador)

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 50.ª

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 51.ª

(Por mútuo acordo)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 52.ª

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 53.ª

(Com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 54.ª

(Justa causa da rescisão)

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

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

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de factos lesivos da economia nacional;

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

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

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

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

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou factos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

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

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

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

Cláusula 55.ª

(Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

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

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d)* a *i)* do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 56.ª

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso, a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 57.ª

(Proteção da parentalidade)

1- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, dentro do princípio de «salário igual para trabalho igual ou de valor igual».

3- A empresa deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

4- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo

gozo podem partilhar após o parto. É obrigatório o gozo, por parte da mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto.

5- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

6- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, durante o tempo que durar a amamentação.

7- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

8- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

9- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

10- Se o despedimento for declarado ilícito, a empresa não se pode opor à reintegração da trabalhadora ou do trabalhador referidos.

11- A proteção da parentalidade será assegurada nos termos previstos na lei.

Cláusula 58.ª

(Trabalho de menores)

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 59.ª

(Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terá, para o desenvolvimento da sua atividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 60.ª

(Criação e atribuições)

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3- Por cada representante efetivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos trinta dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 61.ª

(Normas de funcionamento)

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva acta.

Cláusula 62.ª

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos específicos

Cláusula 63.ª

1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

CAPÍTULO XIV

Poder disciplinar

Cláusula 64.ª

(Princípio geral)

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 65.ª

(Sanções)

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;

d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 66.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 67.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferir ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 68.ª

(Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 69.ª

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 70.ª

(Reclassificação ou reconversão)

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efetivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efetivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com exceção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respetiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efetuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respetivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respetivamente, três e cinco anos de atividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

6- Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas:

1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora diretamente com o encarregado A.

2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1;

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respetivas.

ANEXO II

Definição de categorias

Afinador de máquinas - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na clausula 30.ª do AE).

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respetivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semi-automática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante preparador de ecrãs - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

Analista - É o trabalhador que efetua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas - É o trabalhador que, sob a direção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

Anotador - É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

Anotador de produção - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efetuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

Apontador metalúrgico - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Armador de caixas de madeira ou cartão - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respetivas caixas.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

Auxiliar de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de encarregado - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a direta vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Auxiliar de refeitório ou bar - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Barista - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efetuar.

Caixoteiro - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respetivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efetivo e possua o curso de montador-eletricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Chefe de sala de desenho - É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as atividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente. Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projeto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efetivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das atividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares

relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Chefe de serviços ou de divisão - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

Chefe de turno de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

Chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

Cobrador - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-Ihe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Compositor - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

Condutor-afinador de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Condutor de dumper - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

Condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

Condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

Condutor de máquina de extração de areia - É o trabalhador que no areeiro procede à extração, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

Condutor de máquinas (tubo de vidro) - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de caixa - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas ate ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto.

Desenhador-criador de modelos - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

Desenhador-decorador - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.)

Desenhador-orçamentista - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de conceção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projeto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projeto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detetar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

Desenhador-projetista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a

seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Diretor de fábrica - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Diretor de serviços - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Ecónomo - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

Eletricista - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações elétricas.

Embalador - É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respetivas caixas.

Encaixotador - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

Encarregado/chefe de secção - É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o pIano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexionados com a mesma, se os houver.

Enfornador/desenfornador - É o trabalhador que procede à enforna ou desenforna nas arcas.

Entregador de ferramentas - É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escolhedor de casco - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escolhedor fora do tapete - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e seleção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que Ihe forem fornecidas.

Escolhedor no tapete - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e seleciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos recetáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas) - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e seleciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que Ihe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Examinador de obra - É o trabalhador que tem como função detetar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

Ferramenteiro - É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a receção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (metalúrgico) - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Foscador não artístico - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

Fresador mecânico - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

lnstrumentista de controlo industrial - É o trabalhador que monta, conserva, deteta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos eletrónicos, elétricos, eletromecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, proteção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

Limador-alisador - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador de máquinas - É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico-auto - É o trabalhador que deteta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador afinador de máquinas de produção - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

Motorista - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Operador de composição - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respetiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relais e das correias transportadoras.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de ensilagem - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respetivos silos.

Operador heliográfico/arquivista - É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respetivos processos.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem) - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoa a produção da máquina.

Operador de máquina manual de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina semi-automática de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina semi-automática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

Paletizador - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

Pedreiro de fornos - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

Pintor - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

Polidor (metalúrgico) - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

Pré-oficial - É profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de ecrãs - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-Io à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o écran a introduzir na máquina de serigrafia.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador-programador - É o trabalhador responsável pela elaboração dos dossiers-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as atuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

Preparador de trabalho (equipamentos elétricos e ou instrumentação) - É o trabalhador eletricista com o curso profissional de eletricista ou radioeletrónica e cinco anos de efetivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos elétricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

Preparador de trabalho (metalúrgico) - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador júnior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução

para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

Programador sénior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

Retratilizador - É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

Revestidor a plástico - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrafões.

Secretário de direção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora diretamente com entidades cujas funções sejam a nível de direção da empresa.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-Ihes forma.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente metalúrgico - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Servente de carga - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de escolha - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua atividade em laboração contínua.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Servente de pedreiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-Ihe o auxílio de que carece.

Servente de pirogravura - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura continua.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de eletrónica industrial - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos eletrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua) - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos Bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efetuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Tratorista - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador-anotador - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

Verificador ou controlador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato junto dos responsáveis sempre que detete irregularidades nos produtos.

Vigilante de balneário - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas.
Diretor de fábrica.
Diretor de serviços.

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão.
Encarregado geral.
Programador sénior.
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos.
Desenhador orçamentista.
Desenhador-projetista e programador júnior.

Grupo 6:

Analista principal.
Chefe de equipa.
Chefe de turno de máquinas automáticas.
Instrumentista de controlo industrial.
Operador de computador.
Preparador de trabalho (equipamento elétrico e ou instrumentação).
Preparador de trabalho (metalúrgico).
Secretário de direção.
Técnico de eletrónica industrial.

Grupo 7:

Encarregado B.
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.

Grupo 8:

Afinador de máquina.
Apontador metalúrgico.
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas.
Caixa.
Canalizador de 1.ª
Carpinteiro.
Chefe de movimento.
Chefe de turno.
Chefe de turno de escolha.
Chefe de turno de fabricação.
Condutor-afinador de máquinas.
Condutor de fornos de fusão.
Condutor de máquinas automáticas.
Controlador de fabrico.
Desenhador.
Desenhador-decorador.
Eletricista com mais de dois anos.
Escriturário A.
Fiel de armazém (metalúrgico).
Fresador mecânico de 1.ª
Mecânico-auto de 1.ª
Montador-afinador das máquinas de produção.
Motorista de pesados.
Operador de composição.
Operador de maquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem).
Pedreiro de fornos.
Pintor.
Polidor (metalúrgico) de 1.ª
Preparador-programador.
Serralheiro civil de 1.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 1.ª
Torneiro mecânico de 1.ª
Vendedor.
Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 9:

Analista.
Cozinheiro.

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A.
Chefe de turno de composição.
Cobrador.
Compositor.
Condutor de máquinas de extração de areias.
Escriturário B.
Limador-alisador de 1.ª
Lubrificador de máquinas de 1.ª
Motorista de ligeiros.
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais.
Soldador de 1.ª
Tratorista.

Grupo 11:

Canalizador de 2.ª
Condutor de máquinas (tubo de vidro).
Eletricista até dois anos.
Fresador mecânico de 2.ª
Mecânico-auto de 2.ª
Polidor (metalúrgico) de 2.ª
Serralheiro civil de 2.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo 12:

Agente de serviços de planeamento e armazém B

Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos.
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos.
Datilógrafo.
Operador de ensilagem.
Telefonista A.

Grupo 13:

Ajudante de condutor de fornos de fusão.
Ajudante de condutor de maquinas automáticas até dois anos.
Ajudante de montador-afinador até dois anos.
Condutor de máquinas industriais.
Examinador de obra.
Limador-alisador de 2.ª
Lubrificador de máquinas de 2.ª
Soldador de 2.ª
Verificador-anotador.

Grupo 14:

Canalizador de 3.ª
Entregador de ferramentas de 1.ª
Fresador mecânico de 3.ª
Mecânico-auto de 3.ª
Polidor (metalúrgico) de 3.ª
Pré-oficial eletricista do 2.º ano
Serralheiro civil de 3.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª
Serralheiro mecânica de 3.ª
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 3.ª
Telefonista B.
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro.
Ajudante de motorista.
Anotador de produção.
Auxiliar de encarregado.
Condutor de dumper.
Ecónomo.

Grupo 16:

Auxiliar de composição.
Datilógrafo do 4.º ano.
Entregador de ferramentas de 2.ª
Escolhedor no tapete.
Ferramenteiro.
Fiel de armazém.
Foscador não artístico.
Limador-alisador de 3.ª
Lubrificador de máquinas de 3.ª
Operador heliográfico-arquivista.
Paletizador.
Preparador de ecrãs.
Preparador de laboratório.
Retratilizador.
Soldador de 3.ª
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas).
Operador de máquina semi-automática de serigrafia.
Pré-oficial eletricista do 1.º ano.

Grupo 18:

Anotador.
Caixoteiro.
Datilógrafo do 3.º ano.
Encaixotador.
Entregador de ferramentas de 3.ª
Guarda.
Porteiro.

Grupo 19:

Contínuo.
Enfornador/desenfornador.
Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20:

Auxiliar de armazém.
Datilógrafo do 2.º ano.
Jardineiro.
Servente de carga.
Servente de escolha.
Servente metalúrgico.
Servente de pedreiro.
Servente de pirogravura.

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão.
Barista.
Controlador de caixa.
Escolhedor fora do tapete.
Operador de máquina ou mesa de serigrafia.
Servente.
Vigilante de balneário.

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia.
Ajudante de preparador de ecrãs.
Auxiliar de laboratório.
Auxiliar de refeitório ou bar.
Datilógrafo do 1.º ano.
Embalador.
Escolhedor de casco.
Escolhedor/Embalador (tubo de vidro).
Revestidor a plástico.

Grupo 23:

Servente de limpeza.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários (euros)
1	2 328,50
2	1 824,50
3	1 701,75
4	1 451,75
5	1 404,50
6	1 363,00
7	1 329,50
8	1 301,00
9	1 279,50
10	1 260,50
11	1 240,75
12	1 224,50
13	1 200,50
14	1 184,25
15	1 162,75
16	1 143,00
17	1 125,50
18	1 101,00
19	1 088,50
20	1 063,75
21	1 042,75
22	1 020,00
23	990,75

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral	
1.º ano	705,00 €
2.º ano	725,11 €
3.º ano	735,41 €
4.º ano	757,02 €
Aprendiz geral	
1.º ano	705,00 €
2.º ano	735,41 €

Praticante metalúrgico e ajudante eletricista	
1.º ano	705,00 €
2.º ano	749,73 €

Aprendiz metalúrgico e eletricista	
1.º ano	705,00 €
2.º ano	735,41 €

Abono para falhas: 86,76 €.

Marinha Grande, 22 de abril de 2022.

Pela GALLOVIDRO, SA:

Paulo Mateus, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Jorge Francisco Gariso, na qualidade de mandatário.

Rui António Malagueta Ferreira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de julho de 2022, a fl. 199 do livro n.º 12, com o n.º 172/2022, 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 CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021, primeira revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022.

Aos 6 dias do mês de julho de 2022, a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª e 35.ª, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- (*Redação igual*.)

2- (*Redação igual*.)

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 140 trabalhadores.

[…]

Cláusula 35.ª

(Antiguidade)

1- Para efeitos da presente cláusula o valor de cada anuidade corresponderá a 1,132 % do escalão H da tabela do anexo I.

2- (*Redação igual*.)

3- (*Redação igual*.)

4- (*Redação igual*.)

5- No ano 2022 é introduzido o regime único de anuidades, cumulativas entre si, para todos os trabalhadores, até ao limite de 31 anos.

6- (*Redação igual*.)

Lisboa, 06 de julho de 2022.

CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de presidente do conselho de administração

Ana Cristina Pereira Coelho, na qualidade de administradora.

Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, na qualidade de administradora.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Manuel António Silva Leal, na qualidade de mandatário.

Tiago Goulão Lobo, na qualidade de mandatário.

Bruno António Félix Vilhena, na qualidade de mandatário.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
– OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 15 de julho de 2022, a fl. 199 do livro n.º 12, com o n.º 170/2022, 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 CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021, primeira revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022.

Aos 6 dias do mês de julho de 2022, a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª e 35.ª, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- (*Redação igual*.)
2- (*Redação igual*.)
3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 140 trabalhadores.
[…]

Cláusula 35.ª

(Antiguidade)

1- Para efeitos da presente cláusula o valor de cada anuidade corresponderá a 1,132 % do escalão H da tabela do anexo I.
2- (*Redação igual*.)
3- (*Redação igual*.)
4- (*Redação igual*.)
5- No ano 2022 é introduzido o regime único de anuidades, cumulativas entre si, para todos os trabalhadores, até ao limite de 31 anos.
6- (*Redação igual*.)

Lisboa, 6 de julho de 2022.

CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Ana Cristina Pereira Coelho, na qualidade de administradora.

Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, na qualidade de administradora.

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Luís Simões Marques Nunes, na qualidade de membro da direção.

Hélder Duarte Porto Corga, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 15 de julho de 2022, a fl. 199 do livro n.º 12, com o n.º 171/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, nas páginas 2066 e 2068 onde se lê:

«Cláusula 3.ª

Vigência e revisão da CCT

(...)

«2- As tabelas salariais terão uma vigência de 10 meses, contados a partir de 1 de março de 2021; as demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 18 meses, contados a partir de 1 de abril de 2021.»

Deve ler-se:

«2-As tabelas salariais terão uma vigência de 10 meses, contados a partir de 1 de março de 2022; as demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 18 meses, contados a partir de 1 de abril de 2021.»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros - FENSE - Constituição

Estatutos aprovados em 25 de maio de 2022.

CAPÍTULO I

Constituição, denominação, âmbito, sigla, símbolo e sede

Artigo 1.º

A Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros - FENSE é uma associação sindical constituída por sindicatos que representem enfermeiros, e que a ela tenham aderido livremente, que passa a reger-se por estes estatutos.

Artigo 2.º

A Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros - FENSE poderá designar-se abreviadamente por FENSE, como se faz nos presentes estatutos.

Artigo 3.º

1- A área de jurisdição da federação compreende todo o território nacional e pode ainda integrar associações sindicais que congreguem enfermeiros que trabalhem no estrangeiro na dependência de instituições portuguesas.

2- Incumbe à FENSE, sem prejuízo da identidade e atribuições dos sindicatos federados, representá-los face às entidades patronais públicas ou privadas e suas associações, em matéria de questões laborais de âmbito geral e de outras que as associações sindicais federadas lhe deleguem.

Artigo 4.º

O símbolo e a bandeira da FENSE serão os aprovados em conselho nacional.

Artigo 5.º

1- A federação terá a sua sede na Rua Filipe Terzi, Lote 5, n.º 61 a 63 - 3030-014 Coimbra.

2- A FENSE pode criar delegações ou outras formas de representação a nível regional.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 6.º

1- A federação orienta a sua ação pela defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e morais dos trabalhadores da área da enfermagem; pelos princípios da liberdade, da democracia, da independência sindical e pela edificação e salvaguarda de sólidos laços de solidariedade com os demais trabalhadores portugueses.

Artigo 7.º

A federação garante aos sindicatos que a integram o direito de tendência, nos seguintes termos:

1- Aos sindicatos integrantes da federação é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;

2- A organização das tendências político-sindicais e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos sindicatos integrantes da federação;

3- As tendências político-sindicais e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da federação;

4- Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante da federação, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;

5- As tendências político-sindicais ou correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática dos sindicatos integrantes da federação e de todos os trabalhadores enfermeiros neles filiados;

6- Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindicais e correntes de intervenção devem, nomeadamente, apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários da federação e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;

7- Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção pode associar-se com as demais para a prossecução

de qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas;

8- Os sindicatos integrantes da federação e os titulares dos seus órgãos estatutários não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;

9- A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa do congresso, subscrita pelo sindicato ou sindicatos aderentes, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

10- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção é da exclusiva competência do congresso.

Artigo 8.º

A FENSE desenvolve a sua atividade com total independência face às entidades patronais e suas organizações, ao Estado, às instituições religiosas e às formações partidárias.

Artigo 9.º

1- A FENSE defende o princípio da solidariedade internacional e, nesse sentido, defende o estabelecimento de relações com organizações estrangeiras sindicais especialmente da área de enfermagem, na base do apoio mútuo, da absoluta igualdade e da não ingerência nos assuntos da competência específica de cada organização.

2- A associação ou filiação da FENSE em qualquer organização nacional ou estrangeira só poderá ocorrer após deliberação do conselho nacional obtida por maioria de dois terços de votos favoráveis.

CAPÍTULO III

Objetivos e competência

Artigo 10.º

A FENSE tem por objetivo, em especial:

1- Promover a salvaguarda e defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos dos filiados;

2- Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das legítimas reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

3- Alicerçar a solidariedade entre os trabalhadores.

Artigo 11.º

As competências da federação são as competências próprias e as delegadas nos sindicatos que a compõem, designadamente:

1- Negociar com o Governo e outras entidades públicas ou privadas todas as questões referentes aos sindicatos membros;

2- Negociar e celebrar protocolos e convenções coletivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação coletiva, que abranjam os trabalhadores associados nos sindicatos federados;

3- Participar ativamente na elaboração da legislação de trabalho, em especial naquela que é aplicável aos seus associados;

4- Participar na definição das opções do plano para a saúde e na definição das verbas do orçamento do Estado destinadas ao sector da saúde;

5- Negociar, conjuntamente com outras associações sindicais representativas, os montantes a incluir no orçamento do Estado destinados aos aumentos salariais dos trabalhadores da Administração Pública, tendo em atenção a especificidade da natureza da atividade profissional dos enfermeiros;

6- Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento dos serviços de saúde;

7- Fiscalizar a aplicação das leis e instrumentos de regulamentação de trabalho e propor a correção ou a revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos enfermeiros;

8- Participar, conjuntamente com outras associações sindicais, na gestão das instituições de Segurança Social;

9- Participar na definição das grandes opções de política de saúde, em representação dos sindicatos filiados, nos conselhos que para o efeito se criem;

10- Definir a orientação das relações de cooperação e solidariedade internacional;

11- Prestar toda a assistência que lhe seja possível, nomeadamente estudando as questões de interesse para os sindicatos federados e procurar soluções para as mesmas e, em especial, na área sindical e jurídica dos sindicatos filiados;

12- Declarar greves e solidarizar-se com as ações coletivas promovidas pelos sindicatos federados e pelo movimento sindical democrático;

13- Receber a quotização dos sindicatos federados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão.

CAPÍTULO IV

Filiação

Artigo 12.º

1- Podem filiar-se na FENSE todos os sindicatos que tenham a representatividade referida no artigo 1.º destes estatutos e que pautem a sua ação pelos princípios nos mesmos definidos.

2- A filiação de sindicatos que não sejam membros fundadores far-se-á a pedido do respetivo sindicato.

3- Os sindicatos que sejam membros fundadores da FENSE apresentarão toda a documentação referida no artigo seguinte para que, desde logo, conste em arquivo próprio.

Artigo 13.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado nacional em proposta fornecida para o efeito e acompanhada dos seguintes documentos:

1- Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do sindicato a filiar;

2- Exemplar dos estatutos do sindicato, suas alterações, datas e números do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde

foram publicados;

3- Ata da eleição dos corpos gerentes, com indicação do início e fim do respetivo mandato;

4- Último relatório de contas aprovado e respetiva data de aprovação;

5- Declaração onde conste o número de trabalhadores filiados no sindicato, com indicação da data em que aquele número se verificava.

Artigo 14.º

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado nacional, que tem o prazo máximo de 3 meses para se pronunciar sobre o pedido.

2- Ultrapassado o prazo referido no número anterior sem que o secretariado se tenha pronunciado sobre o pedido de filiação, pode o sindicato candidato à admissão recorrer para o conselho nacional que o apreciará e decidirá, em última instância, na sua primeira reunião imediata.

3- A rejeição de qualquer pedido tem de ser fundamentada, mas não é lícito invocar preceitos alheios ou que colidam com os estatutos.

4- A deliberação que rejeite um pedido de filiação será obrigatoriamente submetida à apreciação do conselho nacional, na sua primeira reunião ordinária imediata que decidirá em última instância.

Artigo 15.º

1- A qualidade de sindicato filiado de pleno direito da FENSE adquire-se no momento em que, após a aceitação do pedido, seja satisfeito o pagamento da primeira quotização.

2- A participação de novos filiados na composição do secretariado nacional apenas se verificará a partir da reunião ordinária do conselho nacional subsequente à aquisição da qualidade de filiado de pleno direito.

Artigo 16.º

São direitos dos filiados:

1- Participar, nos termos destes estatutos, na composição dos órgãos da FENSE;

2- Participar e beneficiar nas atividades da federação, a todos os níveis;

3- Participar, coordenadamente com o secretariado nacional da FENSE, na promoção da discussão, a nível nacional, de assuntos do interesse dos trabalhadores da área de enfermagem, contidos no âmbito objetivo da federação;

4- Beneficiar das ações desenvolvidas pela federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;

5- Exprimir junto da FENSE posições próprias em todos os assuntos que interessem à vida sindical e que se contenham no âmbito dos seus objetivos;

6- Ser informado e informar-se regularmente das atividades desenvolvidas pela federação;

7- Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos da federação, sem prejuízo do respeito pelas decisões democraticamente tomadas;

8- Tornar públicas, quando o entendam, as posições assumidas pelos seus representantes junto da federação;

9- Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário da federação em tudo quanto seja relativo à sua ação sindical exercida no âmbito definido nestes estatutos;

10- Beneficiar de todos os serviços prestados pela federação, bem como por instituições dela dependentes, com ela cooperantes ou de que seja membro nos termos dos respetivos estatutos;

11- Retirar-se a todo o tempo da federação, mediante comunicação escrita dirigida ao secretariado nacional, por correio registado, sem prejuízo da obrigação de pagar as quotas referentes aos três meses seguintes ao da concretização do pedido de demissão;

12- Utilizar as instalações da FENSE dentro do horário do seu funcionamento, podendo efetuar nelas reuniões, desde que não seja prejudicada a atividade normal dos serviços da federação.

Artigo 17.º

São deveres dos filiados:

1- Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;

2- Cumprir e fazer cumprir os estatutos e, ressalvado o direito à livre expressão, acatar as deliberações dos órgãos da FENSE e, bem assim, pôr em execução todas as orientações emanadas dos órgãos competentes da federação;

3- Participar nas atividades da federação e manter-se delas informado;

4- Assegurar a sua efetiva participação nas reuniões dos órgãos da FENSE;

5- Respeitar, fazer respeitar e difundir ativamente as ações e os princípios fundamentais da federação, na prossecução dos seus objetivos e visando o alargamento da sua influência e da do movimento sindical democrático;

6- Incentivar à participação de um cada vez maior número de trabalhadores na atividade sindical, com vista ao fortalecimento da ação sindical nos locais de trabalho e da organização do movimento sindical;

7- Prestar à FENSE todas as informações que esta lhes solicite e que respeitem à vida do respetivo sindicato filiado;

8- Comunicar à FENSE, no prazo máximo de 10 dias, contados desde a data da publicação, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respetivos estatutos, bem assim, dentro do mesmo prazo, contado neste caso a partir da tomada de posse, o resultado das eleições para os corpos gerentes acompanhado da respetiva composição dos corpos gerentes eleitos;

9- Informar periodicamente a federação do número de trabalhadores que representa e, de imediato, sempre que esse número possa ser determinante na vida da FENSE, nomeada e eventualmente na composição dos órgãos;

10- Divulgar as publicações da FENSE;

11- Enviar, anualmente, ao secretariado nacional, dentro dos 10 dias imediatos à sua aprovação pelos órgãos competentes, os seus relatórios de contas e orçamento;

12- Enviar à comissão fiscalizadora de contas, as contas anuais, logo que remetidas para aprovação do órgão com competência para o efeito.

Artigo 18.º

1- A qualquer sindicato filiado é lícito desvincular-se a todo o momento da FENSE.

2- A desfiliação será provisória quando a sua notificação ao secretariado nacional da FENSE não seja acompanhada de documento da vontade do sindicato de se desvincular, emitido pelos seus órgãos competentes e até à junção desse documento.

3- A desfiliação provisória determina a suspensão imediata do mandato dos representantes do sindicato, desvinculando-os dos diversos órgãos da FENSE e da representação daquele por estes.

4- Considera-se sem efeito a desfiliação provisória não confirmada, nos termos estatuídos no número dois, nos 60 dias posteriores à notificação, terminando automaticamente os efeitos previstos no número anterior.

5- A desfiliação definitiva ou em tal transformada, faz cessar o dever do pagamento da quotização a partir do final do terceiro mês seguinte àquele em que ocorrer qualquer daqueles eventos.

Artigo 19.º

Perdem a qualidade de filiados aqueles que:

1- Se retirem voluntariamente da federação, nos termos previstos nestes estatutos;

2- Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas da reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos respetivos sócios;

3- Tenham sido objeto de medida disciplinar de expulsão.

Artigo 20.º

Qualquer sindicato pode ser readmitido nos termos previstos para afiliação, salvo quando tenham perdido a qualidade de filiado por motivo de expulsão, situação em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo conselho nacional e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos expressos.

CAPÍTULO V

Órgãos da federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 21.º

São órgãos da FENSE:
O conselho nacional;
O secretariado nacional;
A comissão fiscalizadora de contas;
A comissão de disciplina.

Artigo 22.º

A duração dos mandatos dos membros dos órgãos da FENSE é de quatro anos, podendo ser reeleitos, sem número máximo de mandatos.

Artigo 23.º

1- Sempre que haja eleições em qualquer sindicato federado, o seu resultado será de imediato comunicado ao secretariado nacional e à mesa do conselho nacional da FENSE.

2- A direção ou órgão equivalente, eleita do sindicato federado indicará ao conselho nacional os nomes dos membros designados que o irão integrar e os eleitos se nos termos dos seus estatutos tal for da sua competência, os quais completarão o mandato dos substituídos.

Artigo 24.º

Nos órgãos da FENSE deve, na medida do possível, observar-se o princípio de representação de todos os sindicatos federados.

Artigo 25.º

O secretário-geral e os presidentes das comissões disciplinar e fiscalizadora de contas, têm voto de qualidade.

SECÇÃO II

Conselho nacional

Artigo 26.º

1- O conselho nacional é o órgão deliberativo máximo da FENSE e é constituído por membros eleitos e por membros designados.

2- Os membros do conselho nacional a eleger, sê-lo-ão pela forma prevista nos estatutos de cada sindicato ou, na falta de estatuição, pela maneira que for deliberado pelo órgão do sindicato com competência para situações idênticas, em número de 3, 5 ou 7 membros, consoante se trate de sindicatos com um número de sócios até 5000, de 5001 a 10 000 e mais de 10 000.

3- Os membros do conselho nacional a designar, sê-lo-ão pela direção ou órgão executivo equivalente, de cada sindicato, no mesmo número e proporção do referido no número anterior.

4- Simultaneamente com os membros efetivos serão respetivamente eleitos e designados substitutos, para cada caso, em número não inferior a metade, nem superior, em qualquer caso, ao número dos respetivos efetivos.

5- O impedimento eventual ou definitivo de qualquer membro efetivo será comunicado pelo próprio ou pelo respetivo sindicato, à mesa do conselho nacional, com a antecedência mínima de 8 dias, sempre que previsível, sobre a data da reunião imediata do conselho nacional, ou logo que possível, quando imprevisível, sendo prontamente convocado o primeiro elemento suplente da lista respetiva.

6- Cabe ao secretariado, ou órgão executivo equivalente, deliberar sobre a participação, ou não, em cada sessão do conselho nacional, dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir casuisticamente a forma dessa participação.

Artigo 27.º

Compete exclusivamente ao conselho nacional:

1- Definir anualmente as orientações a atividade da federação e aprovar o seu programa de ação;

2- Aprovar o símbolo, a bandeira, o regulamento eleitoral e as alterações aos estatutos da FENSE;

3- Deliberar sobre a extinção, fusão ou dissolução da FENSE e consequente liquidação do património da federação;

4- Eleger e destituir a sua mesa, o secretariado nacional e as comissões fiscalizadora de contas e disciplinar;

5- Autorizar o secretariado nacional a dispor do fundo de reserva previsto no artigo 54.º destes estatutos;

6- Apreciar a atividade desenvolvida por qualquer órgão da FENSE;

7- Votar anualmente o orçamento, o relatório e as contas apresentadas pelo secretariado e o parecer da comissão fiscalizadora de contas;

8- Deliberar sobre a associação ou filiação da federação em associações sindicais nacionais ou estrangeiras;

9- Convocar, de acordo com o artigo 49.º e seguintes, trienalmente, o congresso nacional dos enfermeiros portugueses;

10- Decidir, em última instância, das sanções de expulsão propostas pela comissão de disciplina, a aplicar aos sindicatos membros da federação;

11- Deliberar sobre a aplicação da sanção de despedimento a trabalhadores da FENSE;

12- Decidir, em recurso, a rejeição de pedidos de adesão e todas as questões que lhe sejam submetidas, nos termos dos presentes estatutos;

13- Decidir relativamente aos conflitos de competências que surjam, entre os órgãos da FENSE ou entre esta e os sindicatos federados;

14- Deliberar sobre a readmissão de filiados que tenham sido objeto de medida disciplinar de expulsão;

15- Apreciar, discutir e votar todos os assuntos que lhe sejam submetidos por qualquer órgão da federação ou que sejam da sua competência nos termos destes estatutos.

Artigo 28.º

1- O conselho nacional reúne ordinariamente:

a) Até 31 de março de cada ano, para deliberar sobre o relatório e as contas apresentadas pelo secretariado nacional e o respetivo parecer e relatório da comissão de fiscalização;

b) Até 31 de dezembro de cada ano para deliberar sobre o orçamento, as orientações para a atividade da federação e sobre o seu programa de ação.

2- O conselho nacional reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação da mesa que indicará a respetiva ordem de trabalhos;

b) A requerimento de qualquer sindicato filiado;

c) A requerimento do secretariado.

3- Compete aos responsáveis pelo pedido de convocação do conselho nacional a apresentação da proposta de ordem de trabalhos a qual será sempre, definitivamente fixada pela mesa.

Artigo 29.º

1- O conselho nacional só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria simples dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas, salvo disposições em contrário, por maioria simples de votos, e o voto é nominal.

Artigo 30.º

1- As reuniões ordinárias do conselho nacional são convocadas pela mesa, em carta registada a cada um dos seus membros, assinada pelo presidente e enviada com um mínimo de 10 dias de antecedência, indicando o dia, horas de início e encerramento, local de reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Em situações de urgência devidamente justificadas, a convocação do conselho nacional pode ser feita com antecedência mínima de 24 horas e pelo meio de comunicação que se mostre mais eficaz.

3- As reuniões extraordinárias serão convocadas pela mesa por decisão própria ou a requerimento das entidades referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 do artigo 28.º, observando-se quanto à sua convocatória o disposto no número 1 do presente artigo, devendo a mesa, sempre que as reuniões sejam requeridas, proceder à sua convocação no prazo máximo de 10 dias, após a receção do requerimento.

4- A não convocação da reunião no prazo fixado na parte final do número anterior, ou dentro dos prazos estatutários, no caso de reuniões ordinárias, confere a qualquer sindicato federado o direito de proceder, com iguais efeitos, à convocação do conselho nacional que apreciará, como primeiro ponto da ordem de trabalhos, o comportamento da mesa e procederá de imediato à sua substituição no caso de assim se justificar.

5- Na situação prevista na parte final do número anterior, a reunião do conselho nacional será conduzida provisoriamente por uma mesa eleita ad-hoc, a qual será substituída pela nova mesa logo que esta seja eleita.

Artigo 31.º

1- Os trabalhos do conselho nacional são dirigidos, de acordo com o regulamento e os estatutos, por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- O presidente da mesa não deve, sempre que possível, pertencer ao mesmo sindicato que o secretário-geral.

Artigo 32.º

À mesa do conselho nacional compete:

1- Convocar as reuniões, fixar a ordem de trabalhos e dirigir os trabalhos de acordo com o regulamento a aprovar pelo conselho nacional;

2- Dar posse aos membros da mesa, do secretariado e das comissões fiscalizadora de contas e de disciplina;

3- Elaborar e remeter, no prazo de 10 dias, a todos os seus membros, cópias das atas das reuniões do conselho nacional de onde constem as presenças e ausências, a ordem de

trabalho, as votações efetuadas com indicação nominal dos votos expressos e todas as moções e propostas submetidas a discussão e votação;

4- Marcar, convocar e coordenar as eleições da mesa e de todos os órgãos da federação.

Artigo 33.º

1- A mesa é eleita em listas nominativas, compostas por elementos do conselho nacional, completas e podem ter suplentes até ao limite dos efetivos, considerando-se eleita a lista que tiver obtido o maior número de votos expressos em sufrágio direto e secreto.

2- As listas concorrentes podem ser apresentadas pela própria mesa cessante, pelo secretariado nacional ou por dois sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos em todos os sindicatos filiados.

SECÇÃO III

Secretariado

Artigo 34.º

1- O secretariado nacional é o órgão executivo da FENSE e é constituído por um secretário-geral, um secretário-geral adjunto, um secretário nacional tesoureiro e mais tantos secretários nacionais quantos os sindicatos federados.

2- O secretariado nacional é eleito pelo conselho nacional em listas nominativas, compostas por sócios dos sindicatos federados, completas, podendo ter suplentes até ao limite dos efetivos, considerando-se eleita a lista que tiver obtido o maior número de votos expressos em sufrágio direto e secreto.

3- O impedimento eventual ou definitivo de qualquer membro do secretariado nacional será comunicado pelo próprio, ou pelo respetivo sindicato, à comissão executiva do secretariado nacional, logo que conhecido e, sempre que possível, com, pelo menos, a antecedência mínima de 48 horas sobre a data e a hora da reunião imediata do secretariado ou da comissão executiva, sendo prontamente convocado o primeiro substituto, membro do mesmo sindicato federado.

4- O secretariado nacional é eleito por voto direto e secreto, em listas nominativas, compostas por sócios dos sindicatos federados, completas, podendo ter suplentes até ao limite dos efetivos. As listas podem ser apresentadas pelo próprio secretariado cessante, ou por dois sindicatos que representem pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos em todos os sindicatos federados.

5- As listas concorrentes são apresentadas à mesa do conselho nacional nos termos e hora fixados.

Artigo 35.º

1- Ao secretariado nacional compete executar dirigir e coordenar a atividade da federação, de acordo com os princípios fixados nos estatutos e com a orientação definida pelo conselho nacional, e, nomeadamente, em especial:

a) Representar a FENSE, em juízo e fora dele, ativa e passivamente;

b) Elaborar e aprovar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento da FENSE;

c) Elaborar para apresentação, na primeira quinzena de cada semestre, à comissão fiscalizadora de contas, os balancetes das contas relativas ao semestre anterior e, anualmente, até à primeira quinzena de fevereiro, o relatório de atividades e as contas relativas ao ano anterior;

d) Apresentar ao conselho nacional as propostas de orçamentos ordinários e suplementares e ainda o relatório e as contas do ano anterior conjuntamente com o parecer da comissão fiscalizadora de contas;

e) Elaborar propostas sobre os pedidos de adesão de novos sindicatos e submetê-las ao conselho nacional;

f) Administrar os bens, elaborar e atualizar permanentemente o inventário e gerir os fundos da FENSE nos termos dos estatutos e de acordo com o orçamento aprovado, respondendo os seus membros solidária e pessoalmente pela sua aplicação;

g) Negociar e outorgar, em representação dos sindicatos federados, protocolos ou convenções coletivas de trabalho e exercer poderes de representação nacional dos sindicatos dos trabalhadores da área da enfermagem, tudo nos termos estatutários;

h) Prestar informação escrita aos sindicatos federados, pelo meio que entender mais eficaz, acerca da atividade da federação e da participação desta em instituições ou organizações sindicais ou outras;

i) Adquirir, arrendar e alugar os bens que se mostrem indispensáveis ao funcionamento e necessidades da FENSE, sendo a aquisição de imóveis precedida de expressa autorização do conselho nacional;

j) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores da FENSE. A sanção de despedimento é da exclusiva competência do conselho nacional;

l) Requerer a convocação do conselho nacional bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se ou que o secretariado nacional lhe queira voluntariamente colocar;

m) Propor aos sindicatos federados a adoção de formas de luta, designadamente a greve;

n) Elaborar atas de todas as suas reuniões e enviar cópia das que tenham deliberações respeitantes à vida sindical em geral ou a cada sindicato filiado em particular, aos sindicatos federados no prazo máximo de 10 dias após as respetivas reuniões;

o) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência.

2- O secretariado nacional poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio, em todas as reuniões que se realizarem no âmbito da FENSE.

3- Compete ao secretário-geral ou, nos seus impedimentos, ao secretário-geral adjunto, em especial:

a) Representar o secretariado nacional;

b) Coordenar a atividade do secretariado nacional e da comissão executiva e presidir às respetivas reuniões;

c) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a rati-

ficação dos restantes membros na primeira reunião seguinte do órgão respetivo;

d) Apresentar ao conselho nacional as bases gerais e princípios programáticos de política global da federação, para o período do respetivo mandato e, anualmente, o relatório de atividades do exercício de cada ano.

Artigo 36.º

1- Com vista ao desenvolvimento da sua atividade, o secretariado nacional poderá promover encontros, seminários e conferências para debater e definir orientações sobre questões específicas.

2- Na dependência direta do secretariado nacional poderão ser criadas, entre outras, comissões especializadas setoriais ou subsetoriais, de jovens, de mulheres e de quadros.

3- O funcionamento, composição e competência destas comissões, serão objeto de regulamento próprio a ser aprovado pelo conselho nacional.

Artigo 37.º

1- O secretariado nacional reúne, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, a requerimento de qualquer dos seus membros, do conselho nacional ou da comissão de fiscalização.

2- O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

Artigo 38.º

1- Na sua primeira reunião, o secretariado nacional definirá as funções dos secretários nacionais não fixadas por estes estatutos.

2- O secretário-geral, o secretário-geral adjunto e o secretário nacional tesoureiro, constituem a comissão executiva do secretariado nacional que reunirá ordinariamente uma vez por semana e assegurará a gestão corrente da FENSE e a sua representação permanente, sob delegação do secretariado nacional.

Artigo 39.º

As reuniões do secretariado nacional serão convocadas pelo secretário-geral ou, na sua ausência ou impedimentos, pelo secretário-geral adjunto, com a antecedência de 10 dias, por carta dirigida a cada um dos membros do secretariado nacional, indicando o dia, hora de início e encerramento, local de reunião e a ordem de trabalhos.

Artigo 40.º

1- Todas as votações realizadas no decurso das reuniões do secretariado serão obrigatoriamente nominais, constando da ata a forma como votou cada membro do secretariado nacional à respetiva deliberação.

2- No respeitante a propostas e contrapropostas e outras disposições a tomar, relativas a questões laborais gerais, as deliberações exigem o voto favorável da maioria dos seus membros.

3- No respeitante a posições a tomar relativas a questões de política da área da enfermagem, exige-se a unanimidade, exceto nos casos de propostas a discutir pela classe em que bastará a maioria absoluta.

4- Uma posição/proposta não aceite por uma direção de um sindicato federado e posteriormente não ratificada pelos órgãos competentes do respetivo sindicato, não pode obrigar este ao seu cumprimento.

5- No caso de qualquer representante duma direção de um sindicato no secretariado da FENSE ter votado vencido qualquer proposta a submeter a votação e aprovação dos trabalhadores da área de enfermagem será, pelo sindicato respetivo, enviada aos seus associados, para discussão e tomada de posição, juntamente com a proposta maioritária, a contraproposta do referido representante.

Artigo 41.º

1- O exercício de qualquer cargo na FENSE é gratuito.

2- Os dirigentes da FENSE que, por motivo do desempenho das suas funções, perca toda ou parte das remunerações do seu trabalho, têm direito ao reembolso pela federação das importâncias correspondentes bem como das despesas efetuadas ao seu serviço.

3- A FENSE procederá ao pagamento das despesas de deslocação, estadia e alimentação a todos os membros dos seus órgãos que as justifiquem por motivo de reuniões ou de serviço da FENSE, de acordo com os valores estabelecidos pelo conselho nacional mediante proposta do secretariado.

Artigo 42.º

1- Para obrigar a FENSE são bastantes, no mínimo, as assinaturas de 2 membros da comissão executiva.

2- O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo, para tal, fixar, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 43.º

Os membros do secretariado nacional e da comissão executiva respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem votado expressamente contra a respetiva deliberação ou quando, não tendo estado presente na sessão na qual a deliberação tenha sido tomada, tiverem feito na primeira reunião posterior, em que tenham tomado conhecimento, declaração expressa de discordância.

SECÇÃO IV

Comissão fiscalizadora de contas

Artigo 44.º

1- A comissão fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de caráter administrativo e contabilístico da federação, reunindo com o secretariado nacional e com a comissão executiva nacional sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2- Os membros da comissão fiscalizadora de contas pode-

rão participar nas reuniões do conselho nacional, sendo para este efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa do conselho nacional, embora não gozem de direito de voto.

3- A comissão fiscalizadora de contas reúne obrigatoriamente com o conselho nacional quando este aprecie as contas, o orçamento ou quaisquer assuntos que decida apresentar-lhe.

Artigo 45.º

1- A comissão fiscalizadora de contas é composta por três membros, sendo um o presidente, outro o secretário e o restante relator.

2- A comissão fiscalizadora de contas é eleita em conselho nacional por sufrágio secreto e direto de listas nominativas, compostas por sócios dos sindicatos federados, completas, considerando-se eleita a lista que tiver obtido maior número de votos expressos. As listas podem ser apresentadas pela própria comissão cessante, pelo secretariado nacional ou por dois sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos em todos os sindicatos federados.

3- As listas concorrentes à comissão fiscalizadora de contas são apresentadas à mesa do conselho nacional nos termos e hora fixados.

Artigo 46.º

Em especial compete à comissão fiscalizadora de contas:

1- Examinar, pelo menos uma vez em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes da federação;

2- Apreciar e discutir em reunião ordinária, no primeiro mês de cada semestre, as contas da federação relativas ao semestre ou ano civil anterior, conforme as circunstâncias, emitindo sobre elas parecer que será transmitido a todos os membros do conselho nacional no prazo de 10 dias;

3- Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, apresentadas pelo secretariado nacional;

4- Apresentar ao conselho nacional e ao secretariado nacional as sugestões que entender de interesse para a vida da federação ou de instituições a esta ligadas;

5- Apresentar até 15 de novembro de cada ano ao conselho nacional parecer sobre o orçamento elaborado pelo secretariado nacional;

6- Apresentar até 15 de março ao conselho nacional o relatório da sua atividade e o parecer sobre as contas do exercício que lhe forem presentes pelo secretariado nacional;

7- Assistir às reuniões do secretariado nacional, sempre que julgue conveniente, sem direito a voto;

8- Proceder à análise das contas anuais dos sindicatos federados, que lhe serão remetidas pelos mesmos, logo que enviadas para aprovação pelos respetivos órgãos e, a partir delas, determinar o número de membros a que se refere o artigo 26.º e verificar a conformidade das quotizações enviadas à FENSE;

9- Elaborar atas das suas reuniões.

SECÇÃO V

Comissão de disciplina

Artigo 47.º

A comissão de disciplina detém o poder disciplinar da FENSE, nos limites destes estatutos.

Artigo 48.º

1- A comissão de disciplina é composta por três membros, sendo um o presidente, e os outros dois, um o primeiro secretário e o outro o segundo secretário.

2- A comissão de disciplina é eleita em conselho nacional por sufrágio secreto e direto de listas nominativas, compostas por sócios dos sindicatos federados, completas, considerando-se eleita a lista que tiver obtido o maior número de votos expressos. As listas podem ser apresentadas pela própria comissão cessante, pelo secretariado nacional, ou por 2 sindicatos que representem pelo menos um décimo dos trabalhadores inscritos em todos os sindicatos filiados.

3- As listas concorrentes à comissão de disciplina são apresentadas à mesa do conselho nacional, nos termos e hora fixados.

Do congresso

Artigo 49.º

A FENSE promoverá e organizará conjuntamente com as direções dos sindicatos federados, de 3 em 3 anos, um congresso nacional dos trabalhadores portugueses da área da enfermagem, a quem competirá definir, em linhas gerais, os objetivos prioritários da ação sindical a desenvolver no triénio seguinte.

Artigo 50.º

1- O congresso poderá reunir em plenário ou por comissões.

2- A mesa do congresso é constituída pela mesa do conselho nacional.

3- As restantes competências, a ordem de trabalhos, o funcionamento e a composição do congresso, fixadas de acordo com as orientações definidas no artigo anterior, serão objeto de regulamento próprio, a apresentar pelo secretariado nacional e a aprovar pelo conselho nacional, mediante parecer das direções dos sindicatos federados.

Artigo 51.º

O congresso é um órgão consultivo da federação e é constituído por:

a) Todos os membros dos corpos gerentes dos sindicatos federados;

b) Todos os membros dos órgãos da federação;

c) Sócios dos sindicatos federados nos termos a definir em regulamento próprio.

CAPÍTULO VI

Receitas e fundos

Artigo 52.º

1- Constituem receitas da federação:

a) As quotizações dos sindicatos federados;

b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;

c) As receitas provenientes de serviços prestados;

d) As contribuições extraordinárias;

c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à essa angariação;

d) Outras receitas.

2- As despesas da federação serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas atividades estritamente efetuadas no respeito pelos princípios e fins.

Artigo 53.º

1- A quotização dos sindicatos filiados será anual e correspondente a um valor fixo por cada sindicalizado declarado.

2- O valor referido no número 1 é determinado pelo conselho nacional, sob proposta da comissão executiva.

3- O número de sindicalizados de cada sindicato filiado é determinado pelo próprio sindicato, de acordo com critérios objetivos definidos em conselho nacional sob fiscalização da comissão de fiscalização.

4- A quotização anual devida por cada sindicato pode ser dividida por doze prestações iguais.

Artigo 54.º

Os resultados do exercício, apurados no encerramento das contas relativamente a cada ano económico, constituirão um fundo de reserva cuja finalidade é fazer face a encargos imprevistos e de que o secretariado somente disporá desde que expressamente autorizado pelo concelho nacional.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Artigo 55.º

1- Podem ser aplicados aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, suspensão de 90 a 180 dias e expulsão.

2- A medida disciplinar de expulsão é da competência exclusiva do conselho nacional, sob proposta da comissão disciplinar.

Artigo 56.º

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos federados que, injustificadamente, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 57.º

Incorrem nas sanções de suspensão de 90 a 180 dias ou de expulsão, consoante a gravidade da infração, os sindicatos que:

a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem atos lesivos dos direitos e legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 58.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada toda a possibilidade de defesa:

1- As penas previstas no artigo anterior, com exceção da repreensão por escrito, só podem ser aplicadas no âmbito de procedimento disciplinar escrito que garanta o direito de defesa do sindicato respetivo;

2- As penas disciplinares aplicadas sem conhecimento e audição prévia do sindicato visado são nulas e de nenhum efeito;

3- Ao sindicato acusado é concedido um prazo de 10 dias, a contar da notificação da nota de culpa, para apresentar a sua defesa.

Artigo 59.º

Compete à comissão disciplinar proceder ás averiguações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre a medida disciplinar a aplicar e comunicá-la ao sindicato em causa e ao secretariado nacional.

Artigo 60.º

1- Das deliberações da comissão disciplinar cabe sempre recurso para o conselho nacional, dentro de 10 dias contados sobre a data da respetiva notificação.

2- O recurso tem efeito suspensivo e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho nacional subsequente à data do recebimento da interposição.

3- O conselho nacional delibera em última instância, devendo o recurso constar expressamente da ata da sessão em que foi julgado.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Fusão ou dissolução da federação

Artigo 61.º

1- A convocatória do conselho nacional que tenha por fim deliberar sobre a fusão da federação terá de ser publicada com a antecedência mínima de 15 dias.

2- O conselho nacional só delibera se a maioria dos seus membros tiver participado na votação e havendo prévio parecer favorável de todos os sindicatos federados.

Artigo 62.º

1- A convocatória do conselho nacional que tenha por fim deliberar sobre a dissolução de FENSE terá de ser publicada com a antecedência mínima de 15 dias.

2- A proposta de dissolução definirá objetivamente os termos em que esta se processará não podendo, em caso algum, os bens da FENSE serem distribuídos pelos sindicatos federados.

3- A deliberação só será valida se tiver obtido a aprovação de, pelo menos, dois terços dos membros do conselho e o parecer prévio de todos os sindicatos federados.

SECÇÃO II

Revisão dos estatutos

Artigo 63.º

1- A alteração total ou parcial dos estatutos da FENSE é da competência do conselho nacional. A sua apreciação pelo conselho carece da necessária transcrição prévia na respetiva ordem de trabalhos, com discriminação dos artigos cuja alteração se requer.

2- O requerimento da alteração dos estatutos é da competência do secretariado nacional e de qualquer sindicato federado.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Artigo 64.º

1- Enquanto não se proceder à primeira eleição, dos corpos gerentes, a FENSE será provisoriamente administrada por uma comissão instaladora.

2- Por deliberação das direções dos sindicatos, e aprovação da assembleia geral constituinte os elementos designados para constituir a comissão instaladora da FENSE são:

a) Luís Manuel de Campos Simões;
b) Pedro Miguel Silva Pereira da Costa;
c) Alice Manuela Palmeirão Pinto;
d) Ivone da Rocha Santos;
e) Paula Maria Soares Maia;
f) Fernando Mendes Parreira.

3- A comissão referida no número anterior exercerá as atribuições próprias do secretariado nacional, mas cessará funções logo que este seja eleito, apresentando-lhe o relatório das atividades desenvolvidas.

Artigo 65.º

O conselho nacional deverá estar completamente constituído no prazo de 12 meses após a publicação dos presentes estatutos e no mesmo prazo eleger os restantes órgãos.

Artigo 66.º

Os casos omissos serão resolvidos em harmonia com a lei e com os princípios gerais de direito.

Artigo 67.º

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 19 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 1 do livro n.º 3.

Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 2 de junho de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2003.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação e âmbito de representação

O Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, a seguir designado unicamente por sindicato, é uma associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócioprofissionais com legitimidade de representação de todos os trabalhadores que exercem as suas atividades profissionais definidas no artigo 3.º

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

As funções adstritas aos prestadores de serviços portuários de movimentação de carga e de outros serviços portuários pelos trabalhadores representados pelo sindicato desenvolvem-se em toda a área de jurisdição da APDL, seja qual for o prestador de serviços, pessoa singular ou coletiva, que os realize nas áreas portuárias de serviço público e/ou nas áreas portuárias de serviço privativo, onde se encontrem mercadorias destinadas à importação e exportação através dos portos instalados na via navegável do rio Douro e no porto marítimo de Leixões.

Artigo 3.º

Âmbito específico

1- Para efeitos de definição nos presentes estatutos do âmbito específico da representatividade profissional de trabalhadores por parte deste sindicato, o sector é caracterizado pelas actividades de movimentação de carga que constituem a estiva, conferência e tráfego, seu planeamento, bem como a sua orientação e controlo hierárquico, nelas incluído o desempenho de tarefas, serviços ou funções, ainda que administrativas, instrumentais ou subsidiárias, bem como as atividades que possuam conexão com o serviço de movimentação de carga, nomeadamente, nas operações a seguir explicitadas:

a) Estiva - É caracterizada pela execução de serviços, ta-

refas e funções de estiva e desestiva, peação e despeação, realizado dentro de embarcações de comércio, em particular cargas e descargas efectuadas manual ou mecanicamente através da condução de máquinas e veículos ou meios elevatórios dos navios, de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas e ainda o trabalho em unidades flutuantes de aparelhagem elevatória, quer se trate de cais acostável, quer ao largo;

b) Conferência - É caracterizada pela execução de serviços, tarefas e funções incidentes sobre conferência em toda a actividade de movimentação de cargas, nomeadamente assistência e pesagens, medição e cubicagem de cargas e ou unidades de transporte, colheita de amostras, fiscalização, operações de superintendência, controlo de entradas e saídas, levantes, marcação e separação de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos, de planos de carga gerais e parciais (hatch lists), preenchimento e ou extracção de folhas de descarga ou documentos que as substituam para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte à descarga ou embarque e apresentação do relatório final de operações, bem como todas as tarefas cuja realização seja indispensável ao movimento das mercadorias por exigência de entidades oficiais;

c) Tráfego - É caracterizado pela execução de tarefas, funções e serviços integrados nas operações de movimentação de carga e descarga de e para navio ou qualquer outra embarcação, bem como a sua lingação e ou deslingação, que ocorram no cais, terraplenos e armazéns, de que fazem parte intervenções profissionais que consistem em manobrar e operar com gruas, pórticos, empilhadores ou outras máquinas de elevação de transporte de mercadorias, bem como toda a movimentação de contentores em terminais, seu transporte e parqueamento, consolidação e desconsolidação, arrumação e cobertura de lotes em cais, exames prévios e verificações e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar.

2- As actividades indicadas no número anterior referem-se a cargas manifestadas e a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, reexportação e trânsito, contentorizadas, paletizadas, unitizadas ou outras formas de transporte, mantimentos, correio e bagagens, qualquer que seja o regime contratual estabelecido, movimentadas ou a movimentar de e para transporte marítimo ou fluvial, bem como de e para outro meio de transporte nas áreas definidas no artigo 2.º

Artigo 4.º

Duração e sede

1- O sindicato tem duração por tempo indeterminado.

2- A sua sede é em Leça da Palmeira, na Rua Congosta do Abade, 83, a qual poderá ser transferida para qualquer outro local por decisão da assembleia geral.

3- O sindicato poderá, por proposta da direção e com o consentimento da assembleia geral, manter ou criar delegações, secções ou outros sistemas de organização descentralizada, visando a maior e melhor defesa dos interesses dos associados.

Artigo 5.º

Filiação

O sindicato pode filiar-se ou colaborar com outras organizações nacionais ou internacionais, bem como assegurar a sua participação ou representação nessas organizações.

Artigo 6.º

Fins e atribuições

1- O sindicato tem por fins essenciais:

a) Defender e promover o interesse individual e colectivo dos associados perante a sua entidade empregadora, bem como perante outras entidades públicas ou privadas, inclusive associações, sindicais ou patronais, externas ou internacionais, e autoridades administrativas;

b) Proteger e promover a melhoria das condições sócioeconómicas, profissionais, sociais, culturais e morais dos associados;

c) Defender a estabilidade de emprego de todos os associados e lutar pela uniformização e melhoria das condições de higiene, segurança e saúde no trabalho;

d) Defender e respeitar o conjunto de trabalhadores que, embora se integrem no mesmo sector marítimo-portuário, desempenhem atividades de expressão funcional diferenciada, tais como as que se encontram referenciadas no artigo 3.º;

e) Intervir e participar na definição legal, regulamentar e convencional das condições de trabalho dos seus associados;

f) Defender a justiça e a legalidade, lutando contra qualquer forma de discriminação, nomeadamente de carácter político susceptível de afectar os direitos e interesses dos seus associados;

g) Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em caso de procedimento ou ação judicial.

2- Na prossecução destes fins compete ao sindicato:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho, negociar e subscrever quaiquer outros instrumentos de regulação convencional de condições de trabalho e, quando solicitado, supervisionar e visar os contratos individuais de trabalho dos seus associados;

b) Fiscalizar e diligenciar pela correcta aplicação das leis de trabalho, bem como dos instrumentos de regulamentação colectiva e de outros instrumentos de regulação convencional de condições de trabalho dos seus associados, inclusive dos seus contratos individuais de trabalho e pugnar pela ratificação e integração na legislação nacional das normas internacionais respeitantes quer à estabilidade de emprego e das remunerações dos trabalhadores do sector, quer às prescrições de saúde, higiene e segurança no trabalho;

c) Promover a assistência técnica e jurídica aos associados, prestar-lhes informação sobre tudo o que se prenda com a relação de trabalho e dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado por outras organizações representativas de trabalhadores;

d) Promover e assegurar a participação do sindicato em

cargos ou funções de representação do mesmo em organismos e serviços relacionados com a atividade portuária, quando existam;

e) Participar nos processos de reestruturação das empresas do sector, especialmente no respeitante a ações de formação ou quando ocorram alterações nas condições de trabalho;

f) Participar nos processos de elaboração da legislação geral do trabalho e da legislação sectorial portuária;

g) Promover manifestações e iniciativas culturais e recreativas tendentes à valorização profissional e social dos associados e à criação de um espírito de unidade entre os trabalhadores;

h) Sempre que os recursos assim o permitam, dar apoio material aos associados através de fundos assistenciais que tenham essa finalidade.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 7.º

Aquisição da qualidade de associado

1- No exercício da liberdade sindical, poderão inscrever-se no sindicato trabalhadores maiores de 18 anos cuja atividade profissional se enquadre no respectivo âmbito de representação.

2- A direção é o órgão sindical a quem compete formalizar a admissão e a readmissão de sócios nos termos destes estatutos ou de regulamento interno.

3- O pedido de inscrição deverá ser dirigido à direção, nos termos e condições que estiverem fixadas em regulamento interno.

4- É condição de admissão de novos sócios o pagamento de uma jóia de inscrição, que será fixada em regulamento interno.

5- O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos e regulamentos do sindicato e o seu integral cumprimento.

6- A direção pode recusar, por decisão fundamentada, o pedido de admissão ou de readmissão de sócio do sindicato, podendo o interessado recorrer dessa decisão para a assembleia geral.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que deixarem de exercer a profissão ou que, por período superior a um ano, passem a exercê-la fora do âmbito geográfico de representação do sindicato;

b) Os que, não estando isentos do pagamento de quotas, as deixarem de pagar por três meses;

c) Os que incorram na pena de expulsão ou exclusão;

d) Os que sejam sócios, administradores ou gerentes de firmas comerciais com fins lucrativos que contratem direta ou indiretamente trabalhadores representados pelo sindicato.

Artigo 9.º

Readmissão de sócio

O sócio que tenha perdido a qualidade de associado pode ser readmitido nos termos e condições de readmissão fixadas em regulamento interno.

Artigo 10.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Eleger, ser eleito ou nomeado para quaisquer órgãos do sindicato ou associações, entidades, comissões ou outras organizações e estruturas de que este faça parte;

b) Requerer a convocação de assembleias gerais e nelas tomar parte, exprimindo livre e respeitosamente as suas opiniões;

c) Participar e intervir na vida e gestão administrativa do sindicato;

d) Reclamar perante a direcção dos actos que considere lesivos dos seus interesses;

e) Beneficiar de todas as vantagens e serviços que resultem da organização sindical ou de organizações em que o sindicato esteja integrado;

f) Examinar, na sede do sindicato, o orçamento, as contas, os livros de contabilidade e quaisquer documentos que devam ser sujeitos à apreciação, debate e/ou deliberação tomada em assembleia geral, os quais ficarão à disposição dos associados imediatamente após o anúncio da convocatória deste órgão;

g) Exigir do sindicato as diligências e acções que visem a correcta aplicação dos instrumentos convencionais de regulamentação de condições colectivas de trabalho;

h) Aceder às instalações sindicais destinadas aos associados e aos serviços administrativos do sindicato dentro do seu horário normal de funcionamento;

i) Manter a qualidade de sócio, com igualdade de direitos e deveres, quando tiverem sido eleitos ou nomeados para cargos de representação do sindicato que impliquem afastamento das suas actividades profissionais;

j) Exercer, nos termos da lei, a faculdade de deduzir no seu salário a quotização para o sindicato fixada em regulamento interno, e autorizar que a mesma seja remetida directamente a esta associação sindical;

k) Exercer, conforme previsto na lei e nos termos constantes dos artigos 11.º a 15.º, o direito de tendência sindical.

Artigo 11.º

Direito de tendência sindical

Os sócios do sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de correntes internas de opinião sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada conceção diferenciada na perspetiva ideológica da intervenção sindical ou social, inserida no quadro dos limites, dos princípios e dos valores do sindi-

calismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de ação.

Artigo 12.º

Pressupostos e condições

O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem como pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de um agrupamento interno de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número não inferior a 30 % do total dos associados do sindicato.

Artigo 13.º

Formalidades processuais

A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o artigo anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efetuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respetiva denominação, bem como a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do sindicato e para praticar, em nome e em representação da respetiva tendência sindical, atos que exprimam a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento, quer os nomes dos sócios que integram a respetiva formação/agrupamento, quer também a declaração de princípios e o programa de ação a que se refere o artigo 10.º

Artigo 14.º

Atribuições, atividades e competências

As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em atividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do sindicato, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações se abstenham de atos que possam comprometer ou fragilizar a força e a coesão sindicais.

Artigo 15.º

Avaliação dos requisitos, pressupostos, condições e atividades das formações/agrupamentos

1- Para efeitos do disposto nos artigos 11.º a 14.º, cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direção, decidir, não só da conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinadas/os ao exercício do direito de tendência, mas também apreciar e decidir, no quadro do disposto nos mesmos artigos, sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de ação das respetivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou da desconformidade das suas atividades ou práticas, em função do que se estabelece no artigo anterior.

2- Das deliberações tomadas nos termos referidos no número anterior caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de oito dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 30 dias subsequentes.

Artigo 16.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos, o(s) regulamento(s) interno(s) que estiverem em vigor e as deliberações dos órgãos sociais;

b) Participar na vida e gestão do sindicato, colaborando com os seus órgãos sempre que necessário;

c) Exercer o direito de voto e desempenhar os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo impedimento relevante ou motivos justificados e devidamente comprovados;

d) Contribuir para os fundos criados ou a criar em defesa dos interesses sócio-económicos dos associados;

e) Dar conhecimento ao sindicato do contrato individual de trabalho e suas alterações;

f) Agir sempre de acordo com os fins e objecto que o sindicato prossegue e realiza, defendendo com respeito e dignidade o seu bom nome.

Artigo 17.º

Contribuições para o sindicato

1- No ato de admissão, o novo sócio fica obrigado a pagar o valor da joia que se encontre fixada em regulamento interno.

2- Os sócios obrigam-se ao pagamento de uma quota, cujo valor, condições e periodicidade serão previstos em regulamento interno.

CAPÍTULO III

Da organização administrativa

Artigo 18.º

Órgãos do sindicato:

a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal;

d) O conselho geral.

Artigo 19.º

Corpos gerentes do sindicato

São órgãos eletivos, designados por corpos gerentes do sindicato, a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 20.º

Mandato dos corpos gerentes do sindicato

1- É de três anos a duração do mandato dos corpos gerentes

do sindicato.

2- Conta-se por inteiro o ano civil em que ocorrer a posse dos membros eleitos.

3- Se o mandato dos corpos gerentes terminar pelo decurso do prazo referido no número 1 ou pela demissão dos seus membros, estes manter-se-ão no desempenho dos seus cargos até à posse daqueles que os substituam.

4- O mandato de cada um dos corpos gerentes do sindicato terminará antes do prazo referido no número 1 se:

a) Em assembleia geral expressa e unicamente convocada para esse efeito nos termos estatutários, se verificar a sua destituição;

b) Em caso de redução da composição normal dos membros de um órgão eletivo, esgotados os respetivos substitutos;

c) Em caso de demissão ou abandono.

5- Perante a demissão ou insuficiência de quórum na composição de um órgão eletivo e a inexistência de substituto que o preencha proceder-se-á em conformidade com o disposto no número 7.

6- Verificada a destituição de todos os corpos gerentes pela assembleia geral, será nomeada uma comissão administrativa composta por cinco elementos, que assegurarão a prossecução corrente das atribuições e competências desses órgãos pelo período de 50 dias, prazo dentro do qual se realizarão eleições gerais.

7- Verificado o condicionalismo referido no número 5, será nomeada pela assembleia geral uma comissão provisória de gestão, composta por três associados por cada órgão eletivo que assegurará o seu funcionamento até à eleição dos membros que constituam a composição normal desse órgão eletivo, a qual se verificará no prazo máximo de 50 dias.

Artigo 21.º

Cessação de cargos ou funções de representação do sindicato

1- Cessam no termo do mandato dos corpos gerentes as funções dos representantes eleitos ou nomeados para representarem o sindicato nos organismos e serviços em que se verifique a representação do sindicato, sem prejuízo de poderem vir a ser reconduzidos nos seus cargos pelos novos corpos gerentes.

2- Os representantes sindicais manter-se-ão nos seus cargos até à posse dos novos membros.

I

Assembleia geral

Artigo 22.º

Composição

A assembleia geral é constituída por todos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 23.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir os corpos gerentes do sindicato e, eventualmente, comissões previstas no artigo 20.º, números 6 e 7;

b) Aprovar os estatutos, bem como regulamentos internos, e deliberar sobre as suas alterações;

c) Designar, provisoriamente, membros para a respetiva mesa, quando os respetivos titulares (efetivos ou suplentes) se encontrem ausentes ou impedidos;

d) Tomar conhecimento dos contratos, acordos e instrumentos coletivos de trabalho, bem como de outros documentos convencionais subscritos pelo sindicato que sejam aplicáveis aos associados ou em que o mesmo deva ter intervenção;

e) Examinar, discutir e aprovar o relatório e contas da direção, bem como o parecer do conselho fiscal;

f) Apreciar e votar o orçamento proposto pela direção;

g) Analisar e votar as propostas da direção;

h) Ponderar sobre as situações que possam justificar uma declaração de greve ou sancionar essa declaração;

i) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos nos termos destes estatutos;

j) Deliberar sobre a eventual fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do património;

k) Autorizar a direção a praticar atos de gestão extraordinária;

l) Autorizar a direção a efetuar a compra e venda de imóveis para e do sindicato;

m) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas, nos termos legais e estatutários.

Artigo 24.º

Mesa da assembleia geral

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, sendo facultativa a eleição de um suplente.

Artigo 25.º

Reuniões da mesa da assembleia geral

Realizar-se-ão reuniões da mesa da assembleia geral a convocação e por iniciativa do respetivo presidente ou a solicitação dos restantes membros efetivos.

Artigo 26.º

Atribuições do presidente

1- São atribuições do presidente:

a) Convocar reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos, mantendo-se neutro na discussão dos assuntos pela assembleia geral;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral ou da mesa da assembleia e do conselho geral;

c) Assinar as atas das sessões a que se refere a alínea anterior e rubricar os livros de atas de todos os corpos gerentes, cujos termos de abertura e encerramento lhe caberá exarar;

d) Dar posse aos eleitos, na qualidade em que sejam sufragados para os cargos associativos, bem como receber, apreciar e prover à decisão que deva incidir sobre pedidos de

demissão que lhe forem apresentados por associados eleitos ou nomeados para cargos ou funções de representação sindical nos termos previstos nos estatutos;

e) Despachar e assinar o expediente da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

f) Receber, verificar e aferir da regularidade das listas apresentadas ao ato eleitoral e remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o artigo 75.º, número 2;

g) Admitir os recursos para a assembleia geral quando tempestiva e estatutariamente apresentados;

h) Na presidência da assembleia geral, conceder a palavra aos sócios e adverti-los de quando se desviarem da ordem de trabalhos ou dos assuntos em discussão ou se as suas palavras se tornarem injuriosas ou ofensivas, e retirar-lhes a palavra quando reincidam no comportamento que motivou a advertência;

i) Mandar retirar da assembleia geral o sócio que, por comportamento incorrecto sistemático, não permita o bom andamento da ordem de trabalhos;

j) Convocar reuniões com a direção e com o conselho fiscal;

k) Exercer todas e quaisquer outras atribuições reconhecidas por lei, pelos estatutos ou por regulamento interno.

2- O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir e intervir, sem direito a voto, às reuniões da direção.

Artigo 27.º

Atribuições do vice-presidente

Compete, em especial, ao vice-presidente coadjuvar e colaborar com o presidente em todas as suas atividades e substitui-lo na sua falta ou nas suas ausências ou impedimentos temporários.

Artigo 28.º

Atribuições do secretário

São atribuições do secretário:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios da assembleia geral;

b) Elaborar o expediente da mesa;

c) Redigir e assinar as atas, quer da assembleia geral, quer do conselho geral;

d) Elaborar e afixar avisos informativos das deliberações da assembleia geral;

e) Substituir o presidente, quando o não possa fazer o vice-presidente;

f) Desempenhar quaisquer outras funções inerentes ao cargo.

Artigo 29.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá, com exceção das eleitorais, em sessão ordinária:

a) Anualmente, até ao dia 28 de fevereiro, para os efeitos do disposto nas alíneas *e)* e *f)* do artigo 23.º;

b) Trienalmente, até ao fim do mês de abril, para fins eleitorais.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Quando solicitada por qualquer dos órgãos eletivos, separada ou conjuntamente, ou por, pelo menos, 10 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

b) De emergência, quando solicitada pela direção ou pelo conselho geral.

Artigo 30.º

Requisitos de funcionamento

1- As assembleias gerais ordinárias funcionarão:

a) À hora marcada, se estiver presente a maioria absoluta dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

b) Meia hora depois, em segunda convocatória, com qualquer número de sócios presentes.

2- As assembleias gerais extraordinárias respeitarão os requisitos do número anterior mas, no caso de terem sido requeridas pelos associados, exigirão a presença de, pelo menos, 75 % dos sócios requerentes.

3- Não se registando as presenças estabelecidas no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral, independentemente de novo requerimento, convocará segunda e última reunião, com a mesma ordem de trabalhos, no prazo máximo de 15 dias sobre a primeira.

4- As restantes reuniões extraordinárias funcionarão nos termos do disposto no número 1.

Artigo 31.º

Forma de convocação

1- As assembleias ordinárias e extraordinárias serão convocadas por aviso direto aos sócios, bem como mediante afixação de convocatórias na sede, delegações e nos locais de trabalho dos associados com antecedência mínima de 8 dias.

2- Para a alteração dos estatutos a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, e no decénio posterior deverão ser disponibilizados aos sócios que os pretendam conhecer todos os projectos existentes de que o sindicato tenha conhecimento formal.

3- Para a eleição de corpos gerentes a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 40 dias.

4- A assembleia geral extraordinária que for requerida pelos sócios nos termos e com a finalidade prevista no artigo 20.º, número 4, alínea *a)*, dos estatutos será convocada com a antecedência mínima de 8 dias e deverá realizar-se obrigatoriamente nos 15 dias após a solicitação ter dado entrada no sindicato.

Artigo 32.º

Reuniões de emergência

1- No caso de reuniões de emergência, os sócios serão convocados verbalmente ou por outra forma expedita, por comunicados afixados na sede do sindicato, nos espaços disponibilizados pelas empresas para informações sindicais e distribuídos nos locais de trabalho.

2- Para que as reuniões a que se refere o número anterior possam realizar-se é obrigatória, quer a participação nela de um número de associados que exceda 50 % da sua totalidade,

quer a aprovação prévia, unânime ou maioritária, dos mesmos sobre a justificabilidade da emergência.

3- Não podendo a reunião de emergência realizar-se por inobservância de qualquer dos pressupostos referidos do número anterior, far-se-á uma convocatória subsequente da assembleia nos termos gerais.

Artigo 33.º

Requisitos do aviso convocatório

Do aviso convocatório de assembleias gerais constará sempre o local, dia e hora da sessão, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 34.º

Ordem de trabalhos

1- A ordem de trabalhos deverá ser indicada pelos requerentes, quando a assembleia tiver sido requerida por associados.

2- A mesa da assembleia geral deverá respeitar e fazer respeitar a ordem de trabalhos tal como consta do aviso convocatório e só poderá ser alterada com o assentimento favorável da totalidade dos presentes.

3- Em todas as assembleias, em que tal seja estatutariamente possível, haverá um período de trinta minutos exclusivamente para debate de assuntos de interesse para a classe, no fim da ordem de trabalhos.

Artigo 35.º

Formas de votação

1- Nas assembleias gerais ordinárias e extraordinárias, a mesa especificará se o voto é secreto, nominal ou por braço levantado.

2- O voto será sempre direto e secreto quando se trate de eleições e deliberações sobre a fusão ou integração do sindicato noutras organizações sindicais ou associações sindicais.

3- É admitido o voto por correspondência aos sócios que se encontrem internados e em situação de baixa por doença ou acidente, bem assim quando impedidos de votar pessoalmente, mediante as seguintes formalidades:

a) Pedido dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, solicitando o boletim do voto;

b) Introdução do boletim do voto, dobrado em quatro, num sobrescrito fechado, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral;

c) Envio, através do correio e em tempo oportuno, ou por entrega pessoal à mesa da assembleia por parte de outro sócio devidamente identificado pelo seu nome e número, do sobrescrito referido na alínea anterior desde que introduzido dentro de outro sobrescrito, no qual conste a assinatura, o nome e o número do sócio votante.

4- Só serão considerados válidos os boletins de voto recebidos na mesa de voto até ao termo do prazo marcado para funcionamento das assembleias eleitorais.

5- Os sócios que requererem o boletim de voto por correspondência poderão votar diretamente, desde que façam a entrega do boletim recebido imediatamente antes de adquirirem o boletim de voto direto.

Artigo 36.º

Requisitos das deliberações

As deliberações das assembleias gerais são tomadas por maioria simples de voto dos participantes, salvo regime diferente previsto nestes estatutos.

Artigo 37.º

Adiamento dos trabalhos

1- Sendo impossível concluir a ordem de trabalhos, ou havendo manifestação expressa nesse sentido, a sessão prosseguirá no prazo máximo de oito dias, em data, hora e local imediatamente fixados pela mesa no termo da sessão.

2- Nesta sessão complementar só poderão ser tratados os assuntos pendentes transitados da ordem de trabalhos anterior.

Artigo 38.º

Limites de competência

São nulas as deliberações tomadas pela assembleia geral sobre matéria não incluída na ordem de trabalhos constante dos avisos convocatórios.

II

Direcção

Artigo 39.º

Composição

1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro um secretário e um vogal.

2- Para este órgão eletivo será sempre eleito um membro suplente.

Artigo 40.º

Competência

Competência da direção:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Negociar instrumentos de regulamentação convencional coletiva de trabalho;

c) Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral, depois de ouvido o conselho geral, um ou mais regulamentos internos sobre matérias que não tenham que constar dos estatutos e devam complementá-los relativamente a aspetos de interesse para a gestão adminstrativa e para organização e execução de atividades sindicais, bem como no tocante à explicitação de outros direitos e deveres dos associados;

d) Organizar e superintender os serviços administrativos e contabilísticos do sindicato;

e) Admitir e exercer sobre os trabalhadores administrativos do sindicato os atos de competência própria que integram os poderes da entidade empregadora;

f) Estabelecer e organizar o processo de inscrição de candidatos a sócios e aprovar a sua admissão;

g) Dirigir e coordenar todas as atividades sindicais;

h) Requerer reuniões extraordinárias da assembleia geral, submetendo-lhe os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;

i) Elaborar anualmente o orçamento e relatório de contas do exercício, submetendo-os à aprovação da assembleia geral, depois de ouvido o conselho geral;

j) Elaborar os cadernos eleitorais;

k) Designar os representantes do sindicato nos diversos organismos e serviços ou estruturas sectoriais onde seja exigida ou conveniente a participação e representação do sindicato;

l) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato, pronunciando-se sempre que se trate de aquisição de imóveis, depois de ouvido o conselho geral e a assembleia geral;

m) Organizar e manter em dia o registo de associados, bem como o inventário dos haveres do sindicato;

n) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins do sindicato, executando e fazendo executar todas as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como deliberações da assembleia geral e as próprias resoluções tomadas por esta.

Artigo 41.º

Reuniões

A direção reunir-se-á, pelo menos, uma vez por quinzena, exarando no livro de atas próprio as deliberações e resoluções tomadas.

Artigo 42.º

Deliberação e quórum

1- A direção não pode deliberar validamente caso não esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações da direção serão tomadas por maioria, dispondo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3- O diretor que faltar a qualquer reunião acatará obrigatoriamente as deliberações tomadas na sua ausência, a menos que na primeira reunião a que compareça declare para a ata as razões da sua discordância.

Artigo 43.º

Atribuições do presidente

1- Compete ao presidente da direção:

a) Convocar e presidir às reuniões deste órgão e dirigir os seus trabalhos;

b) Assegurar a execução das deliberações e resoluções tomadas;

c) Visar, juntamente com o tesoureiro, o balancete mensal de contas;

d) Dar despacho ao expediente de urgência e providenciar em todos os assuntos que não possam esperar pela reunião;

e) Assinar toda a correspondência que não diga diretamente respeito às áreas de intervenção funcional cometidas aos restantes membros da direção;

f) Assinar cheques e ordens de pagamento, nos termos definidos nestes estatutos;

g) Representar a direção.

2- Os atos praticados pelo presidente, nos termos da alínea *d)* do número anterior, serão submetidos a ratificação na reunião imediata da direção.

Artigo 44.º

Atribuições especiais do vice-presidente

Compete ao vice-presidente:

a) Coadjuvar e colaborar com o presidente em todas as suas atividades, substituindo-o nos seus impedimentos definitivos, bem como na sua ausência temporária;

b) Estabelecer a ligação entre todas as zonas compreendidas no âmbito geográfico da cobertura representativa do sindicato;

c) Orientar atividades que estiverem cometidas ao membro suplente da direção.

Artigo 45.º

Atribuições do secretário

1- Constituem atribuições do secretário:

a) Tomar a seu cargo a escrituração do livro de atas das reuniões da direção, que deverá assinar e apresentar aos restantes membros para o mesmo efeito;

b) Ler e redigir o expediente das reuniões da direção;

c) Elaborar o relatório do exercício;

d) Superintender nos serviços de secretaria e outros de natureza administrativa;

e) Assumir a gestão corrente do pessoal ao serviço do sindicato;

f) Organizar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;

g) Estabelecer a ligação entre a direção e a massa associativa em geral e, em particular, com cada sócio;

h) Tomar a seu cargo as diligências e iniciativas tendentes à resolução dos problemas gerais e pessoais dos sócios;

i) Ser porta-voz da direção perante os sócios e vice-versa;

j) Assinar avisos convocatórios para os sócios.

2- O secretário acumulará, as funções de tesoureiro em caso de ausência ou impedimento temporário deste.

Artigo 46.º

Atribuições do tesoureiro

O tesoureiro é responsável pelos fundos do sindicato e, como tal, compete-lhe:

a) Superintender nos serviços de tesouraria e contabilidade;

b) Receber e guardar todos os valores do sindicato;

c) Proceder ou ordenar o pagamento das despesas autorizadas em reunião da direção, devendo os respetivos documentos ser por si visados, bem como pelo presidente;

d) Visar o balancete mensal de contas, bem como os recibos e demais documentos de tesouraria;

e) Participar à direção os atrasos que houver no pagamento das quotizações.

Artigo 47.º

Atribuições do suplente

O membro suplente levará a cabo, sob orientação da direção efetiva, atividades de interesse associativo, nomeadamente cursos de formação profissional, órgão informativo, biblioteca e outras.

Artigo 48.º

Assunção de funções efetivas

1- No caso de impossibilidade de exercício de funções de qualquer elemento da direção a substituição far-se-á em termos hierárquicos.

2- O suplente integrará as funções de efetivo desde que se verifique uma diminuição na composição da direção.

III

Do conselho fiscal

Artigo 49.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais, sendo facultativa a eleição de um membro suplente.

Artigo 50.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por iniciativa do seu presidente, podendo igualmente fazê-lo o presidente da assembleia geral ou o presidente da direção.

Artigo 51.º

Colaboração com outros órgãos

O conselho fiscal tem de responder a todas as questões que lhe forem postas, quer pela mesa da assembleia geral, quer pela direção, quer pelo conselho geral em assuntos da sua competência.

Artigo 52.º

Competência

Compete ao conselho fiscal o controlo da atividade administrativa e financeira do sindicato, nomeadamente:

a) Dar parecer sobre o relatório e contas da direção, bem como sobre o orçamento, os quais serão apresentados à assembleia geral nas reuniões convocadas para o efeito;

b) Examinar mensalmente a contabilidade do sindicato, nomeadamente o saldo da caixa, de depósitos bancários e títulos ou valores de qualquer espécie;

c) Requerer reuniões extraordinárias da direção, quando o entender conveniente ou necessário;

d) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral quando, eventualmente, a direção deixe de cumprir as obrigações que pelos estatutos lhe são impostas;

e) Elaborar atas das suas reuniões.

Artigo 53.º

Quórum

1- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria de votos.

2- Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 54.º

Responsabilidade solidária

O conselho fiscal é solidariamente responsável com a direção pelos atos desta a que tenha dado parecer favorável.

Artigo 55.º

Atribuições do presidente

Compete ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões deste órgão;

b) Representar o conselho fiscal em todos os seus atos;

c) Rubricar os livros de escrita e de todos os fundos sindicais.

Artigo 56.º

Atribuições dos vogais

Compete aos vogais do conselho fiscal:

a) Lavrar e assinar as atas de reuniões, que apresentarão aos restantes membros para assinatura;

b) Elaborar o parecer do conselho fiscal sobre o relatório e contas e orçamento da direção;

c) Ler e elaborar o expediente e redigir os pareceres solicitados ao conselho fiscal;

d) Coadjuvar o presidente, cabendo a um deles substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos temporários.

IV

Do conselho geral

Artigo 57.º

Composição

O conselho geral é um órgão não eletivo, constituído por todos os membros eleitos para a mesa da assembleia geral, para a direção e para o conselho fiscal, inclusive os suplentes.

Artigo 58.º

Competências do conselho geral

1- Compete ao conselho geral:

a) Apreciar o relatório e as contas da direção;

b) Apreciar os orçamentos propostos pela direção;

c) Pronunciar-se sobre projetos de instrumentos de regulamentação ou regulação convencional coletiva de trabalho, bem como de contratos, estatutos e regulamentos internos;

d) Pronunciar-se sobre os pedidos de readmissão de sócios;

e) Pronunciar-se quanto à eventual aquisição e venda de bens imóveis.

2- Compete ainda ao conselho geral:

a) Analisar e arbitrar os diferendos não contenciosos que lhe sejam submetidos em matéria de decisões, deliberações ou resoluções tomadas por qualquer um dos órgãos eletivos do sindicato, cabendo-lhe igualmente diligenciar pela superação de conflitos que eventualmente ocorram entre aqueles órgãos ou entre membros que façam parte da respetiva composição;

b) Analisar todos os assuntos que lhe sejam submetidos nos termos estatutários.

Artigo 59.º

Reuniões e convocação do conselho geral

1- O conselho geral reunirá em sessão ordinária durante o mês de fevereiro de cada ano para apreciar o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior e o orçamento para o ano seguinte, respetivamente.

2- O conselho geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da direção ou do conselho fiscal ou da mesa da assembleia geral.

3- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação do conselho geral, devendo a mesma ser efetuada por escrito a cada um dos órgãos eletivos, da qual constará a ordem de trabalhos, a hora e o dia da reunião.

V

Da assembleia eleitoral

Artigo 60.º

Direito de voto

Terá direito a voto na assembleia eleitoral todo o sócio que à data do aviso convocatório desta assembleia esteja no pleno gozo dos seus direitos e não esteja atrasado no pagamento da quotização sindical por período superior a três meses.

Artigo 61.º

Requisitos de elegibilidade

1- Só poderão candidatar-se aos cargos eletivos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos e em condições de poderem exercer o mandato por completo, constituindo também requisitos para o efeito:

a) Serem maiores de 18 anos;

b) Exercerem a profissão por forma efetiva;

c) Serem filiados no sindicato há mais de cinco anos.

2- Não estão abrangidos pelo disposto na alínea *b)* do número anterior os sócios impedidos de trabalhar por motivos alheios à sua vontade ou exerçam funções por designação ou representação do sindicato.

Artigo 62.º

Cadernos eleitorais

1- A direção elaborará até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral um caderno de eleitores em que constarão o número e nome de todos os sócios com direito a voto.

2- Serão elaborados tantos exemplares do caderno quantos os necessários, tendo cada lista concorrente o direito a possuir um desses cadernos.

3- Após a elaboração do caderno de eleitores, todos os sócios terão direito a consultá-lo na sede do sindicato.

4- Da inscrição ou omissão irregulares de sócios no caderno eleitoral poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 63.º

Apresentação das candidaturas

1- A apresentação das candidaturas implica para os proponentes a obrigatoriedade de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos eletivos com a identidade nominal dos proponentes, com a designação individual dos candidatos e a menção expressa dos cargos ou funções a que cada um destes se habilita, quer relativamente à mesa da assembleia geral, quer à direção, quer ao conselho fiscal.

2- A apresentação será feita ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao seu substituto legal e terá lugar até às 17h00 do vigésimo dia anterior ao da data do ato eleitoral, salvo se aquele coincidir com sábado, domingo ou feriado, caso em que poderá efectuar-se até às 10h00 do dia seguinte.

3- As listas serão subscritas em primeiro lugar, e como prova da respetiva aceitação, por todos os candidatos, nomeadamente pelos suplentes quando devam ser eleitos, seguindo-se a assinatura dos demais proponentes, em número não inferior a 20 sócios, de entre os quais serão indicados três representantes, por lista, para integrarem a comissão eleitoral, dois dos quais para dela participarem como efetivos e outro como suplente.

4- Nenhum sócio poderá ser candidato a mais de um corpo gerente eletivo dentro da mesma lista.

5- Com as listas, os proponentes apresentarão obrigatoriamente o seu programa de ação.

6- Os programas de ação apresentados serão divulgados através do órgão informativo do sindicato, caso este exista, e expostos nos serviços de colocação e sede do sindicato durante o período da campanha eleitoral.

7- A cada lista será atribuída a letra correspondente à ordem alfabética da sua apresentação ao presidente da mesa da assembleia geral.

8- Quarenta e oito horas depois da apresentação das candidaturas, o presidente da mesa declarará se estão ou não reunidas as exigências legais e estatutárias exigidas para o efeito, sendo esta comunicação dessa declaração feita ao candidato de cada lista que se habilite a presidente da direção.

9- Até quarenta e oito horas depois da comunicação referida no número anterior, o candidato a que se refere o número anterior poderá, em caso de invocação expressa de fundamentos tidos como relevantes para o efeito, poderá reclamar

para o presidente da mesa da assembleia geral, ao qual compete apreciar e decidir sobre a reclamação, respondendo ao reclamante no prazo de vinte e quatro horas.

Artigo 64.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral decorrerá entre o décimo dia anterior à data marcada para a assembleia eleitoral e as vinte e quatro horas do dia que antecede a realização desta assembleia.

2- Durante este período poderão as listas concorrentes divulgar os seus programas de ação e requisitar as instalações sindicais para sessões de esclarecimento.

3- Serão concedidos a todas as listas, a expensas do sindicato, os mesmos meios humanos e materiais que forem definidos pela comissão eleitoral a que se refere o número 1 do artigo 69.º

Artigo 65.º

Convocação de assembleia eleitoral

1- A convocação de assembleia eleitoral será anunciada aos sócios, com a antecedência mínima de 40 dias, através de avisos entregues ou enviados aos associados, podendo ainda ser publicada por meio de anúncio em jornal dos mais lidos na área do sindicato, nela se indicando a possibilidade de serem apresentadas listas de candidatos, nos termos destes estatutos.

2- Com a mesma antecedência, o aviso convocatório será também afixado na sede, delegação, serviço de colocação e locais de trabalho da área do sindicato.

Artigo 66.º

Características do boletim de voto

1- Os boletins de voto serão de formato igual, em papel liso, não transparente, terão forma rectangular e dimensões uniformes que sejam tidas como apropriadas ao mecanismo de votação.

2- Para cada lista concorrente serão disponibilizados aos eleitores tantas unidades dos boletins de voto quantos os que correspondam à referenciação obrigatória aposta em cada um sobre a respectiva lista concorrente, desta devendo constar a identificação de cada um dos órgãos electivos e dos respectivos cargos, bem como a menção do nome e número de sócio dos candidatos aos cargos a que concorrem.

3- Incumbe à direção a elaboração, de acordo com os estatutos, dos boletins de voto correspondentes a cada lista concorrente.

Artigo 67.º

Ordem do dia - Duração da assembleia

1- A assembleia eleitoral terá como ponto único de ordem do dia a realização do acto a que se destina.

2- A assembleia eleitoral funcionará em dia útil, com início às 9h00 e o seu termo nunca será anterior às 18h00, devendo estas indicações constar do aviso convocatório.

3- O acto eleitoral decorrerá ininterruptamente e a votação será encerrada à hora indicada nos termos do número anterior, desde que todos os sócios que àquela hora se tenham apresentado para exercer o seu direito de voto o tenham efectivamente exercido.

Artigo 68.º

Mesa de voto

1- A mesa da assembleia eleitoral funcionará como «mesa de voto» e nela terão assento dois representantes de cada lista que se apresente ao ato eleitoral.

2- Nas regiões distanciadas da sede e fora do distrito do Porto podem funcionar mesas de voto, desde que a mesa da assembleia geral assim o delibere, assegure a presidência e a demais composição normal dessas mesas, inclusive o direito de assento nelas de representante(s) das listas concorrentes e faça constar o facto no aviso convocatório.

Artigo 69.º

Comissão eleitoral

1- Para efeitos de fiscalização do processo eleitoral será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

2- A comissão eleitoral reunirá obrigatoriamente no dia seguinte ao fim do prazo para apresentação de candidaturas e aí serão definitivamente fixados os meios previstos no número 3 do artigo 64.º dos estatutos.

3- Para efeitos do disposto no número 7 do artigo 63.º, a comissão eleitoral reunirá no prazo de vinte e quatro horas para dar parecer que lhe tenha sido solicitado pelo presidente da mesa da assembleia geral.

4- A comissão eleitoral reunirá igualmente a requerimento dos representantes de qualquer lista, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, para tratar de eventuais problemas que tenham surgido no decurso do processo eleitoral.

Artigo 70.º

Formas de votação

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 35.º, a votação será secreta e pessoal, devendo recair sobre listas completas para todos os órgãos eletivos.

2- Os boletins serão recebidos na mesa por parte de cada associado eleitor imediatamente antes de este se dirigir à câmara de voto, sendo por ele entregues na mesma mesa, cada desses boletins dobrados em quatro.

3- O disposto no número anterior deve, quando for caso disso, ser cumprido em conformidade com o preceituado no número 5 do artigo 35.º

Artigo 71.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por outro ele-

mento de identificação permitido por lei ou por dois sócios, que servirão de testemunhas para o efeito.

Artigo 72.º

Inalterabilidade das listas

1- Ao sócio votante não é permitido fazer qualquer alteração na composição das listas contida nos boletins de voto, nem nele exarar qualquer menção escrita.

2- Serão nulos os boletins que apresentem inscrições de qualquer tipo.

Artigo 73.º

Apuramento

1- Terminado o período de votação, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre a qual recaírem, no mínimo, metade e mais um dos votos válidos.

2- Não sendo obtido por qualquer das listas mais de metade dos votos registados, serão as duas listas mais votadas submetidas a uma segunda votação no prazo de 10 dias, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos validamente expressos.

3- As duas listas a que se refere o número anterior disporão de um período de cinco dias para fazerem a sua campanha eleitoral, a qual terminará às 24h00 da véspera do segundo acto eleitoral.

4- Em caso de empate entre as duas listas vencedoras na primeira votação, a segunda votação será feita tendo somente essas como concorrentes.

5- Se o empate se verificar entre duas listas vencidas em primeira votação, só haverá segunda votação se a lista vencedora não tiver pelo menos 50 % mais um voto validamente expresso, e nesse caso voltarão a concorrer todas as listas.

Artigo 74.º

Recursos

1- Qualquer das listas poderá apresentar recursos do ato eleitoral com fundamento em irregularidades do mesmo.

2- O recurso deverá ser apresentado até ao termo da assembleia eleitoral ao presidente da assembleia eleitoral, ficando os seus fundamentos a constar da ata desta assembleia.

3- Dentro dos dois dias subsequentes ao ato eleitoral, as listas concorrentes poderão ainda impugnar as eleições através de recurso apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral, com fundamento em irregularidades de que não tenham tido conhecimento no próprio dia da assembleia eleitoral.

4- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de vinte e quatro horas, sendo a decisão comunicada, por escrito, ao primeiro subscritor do recurso e afixada na sede do sindicato.

5- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos cinco dias seguintes, a qual decidirá em última instância interna.

6- Decidida a improcedência do recurso, o presidente da mesa da assembleia geral, dará posse à lista declarada como vencedora em conformidade com o disposto no número 1 do artigo seguinte.

Artigo 75.º

Posse

1- A posse conferida aos membros eleitos para os órgãos sociais do sindicato deverá ocorrer até ao 8.º dia posterior ao termo do ato eleitoral.

2- Os elementos de identificação dos membros da direção, bem como a cópia da ata da assembleia que os elegeu, serão remetidos ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo e nos termos fixados por lei.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro, orçamento e contas

Artigo 76.º

Receitas e despesas

1- Constituem receitas do sindicato:

a) A quotização dos sócios ou a que for por eles devida;

b) Os juros dos fundos depositados e os rendimentos de quaisquer outros bens;

c) Receitas e contribuições extraordinárias;

d) Quaisquer outros rendimentos, subsídios, contribuições ou donativos que legalmente possa receber.

2- Constituem despesas do sindicato as que resultarem do cumprimento dos estatutos e regulamentos, bem como todas as que forem indispensáveis ou justificadas à integral realização dos seus fins.

Artigo 77.º

Movimentação de contas

1- A movimentação de importâncias depositadas em instituição bancária ou equivalente só pode ser feita mediante a assinatura de dois membros da direção, de entre os quais será obrigatoriamente a do tesoureiro ou de quem estatutariamente os substitua, e a aposição do selo branco em uso no sindicato.

2- O depósito de qualquer importância em conta própria do sindicato carece apenas da assinatura de um membro da direção deste.

Artigo 78.º

Bens móveis e imóveis

1- A aquisição e venda de bens móveis é da competência e responsabilidade da direção, que para o efeito deverá obter orçamentos e ou propostas para o efeito.

2- O ato de compra ou venda de bens imóveis é da responsabilidade da direção que deve encontrar-se habilitada por prévio parecer prestado pelo conselho geral e pela subsequente deliberação favorável da assembleia geral.

Artigo 79.º

Balancete

Trimestralmente será afixado nos locais habituais um balancete discriminativo das receitas e despesas do sindicato.

Artigo 80.º

Orçamento, contas do exercício e balanço

1- Anualmente serão apresentados à assembleia geral o orçamento, as contas do exercício e balanço, nos termos previstos nos estatutos.

2- As contas do exercício e balanço serão afixados nos locais habituais que, como tal, se encontram referidos nos estatutos como adequados para afixação de outros documentos internos, devendo efetuar-se nos 8 dias anteriores à data da realização da assembleia geral destinada à sua apreciação e votação.

Artigo 81.º

Relatório de atividades e inventário

1- Anualmente será apresentado à assembleia geral, juntamente com o orçamento e com as contas do exercício um relatório sobre as actividades do sindicato e sobre as suas receitas e despesas.

2- Na assembleia geral ordinária que, para efeitos de orçamento e contas se realize imediatamente antes da assembleia para fins eleitorais nos termos da alínea *b)* do número 1 do artigo 29.º, deve a direção levar ao conhecimento dos associados a relação atualizada dos bens, móveis e imóveis, que constituem o acervo do sindicato.

Artigo 82.º

Obrigações

Sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo 77.º, o sindicato obriga-se perante qualquer entidade com a assinatura de, pelo menos, três membros da direção.

Artigo 83.º

Ano financeiro

O ano financeiro coincide com o ano civil.

CAPÍTULO V

Do regime disciplinar

Artigo 84.º

Órgão disciplinar

A direção é o órgão competente em matéria de sanções disciplinares a aplicar aos associados por violação dos seus deveres emergentes da qualidade de sócio, e das suas decisões haverá recurso para a assembleia geral.

Artigo 85.º

Infrações disciplinares

1- Constitui infração disciplinar toda a conduta, por ação ou omissão, que seja ofensiva ou desrespeitadora quer da lei, dos estatutos ou regulamentos internos, quer dos legítimos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados, enquanto tais, quer também das deliberações dos corpos gerentes tomadas no exercício das suas atribuições.

2- Constitui ainda infração disciplinar a falta de comparência de qualquer sócio às reuniões de direção para as quais tenha sido justificadamente e devidamente convocado, salvo se, no prazo de cinco dias, justificar o impedimento.

3- As infrações a que se referem os números anteriores serão passíveis de punição mediante instauração de processo disciplinar, não podendo a primeira sanção aplicada por tal motivo ser superior à suspensão até oito dias.

Artigo 86.º

Sanções disciplinares

1- A aplicação das sanções disciplinares, depende, quer da gravidade da infração, quer do grau de culpa do infrator, quer da ponderação de circunstâncias atenuantes ou agravantes.

2- As sanções disciplinares suscetíveis de serem aplicadas aos sócios podem consistir em:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de benefícios sociais e sindicais;

d) Suspensão da qualidade de sócio até 90 dias;

e) Inelegibilidade, por um mandato, para cargos diretivos dos corpos gerentes que vierem a ser eleitos em data subsequente àquela em que o sócio tiver sofrido esta punição disciplinar;

f) Expulsão, em caso de grave violação de deveres fundamentais como associado.

3- A inelegibilidade a que se refere a alínea *e)* do número anterior é uma sanção que, quando a gravidade das infrações o justifique, pode ser acumulada com a pena de suspensão da qualidade de sócio, mesmo que a duração desta seja inferior à duração daquela.

Artigo 87.º

Formalidades

1- Ao arguido serão sempre dadas todas as garantias de defesa, mediante processo escrito.

2- Nenhuma penalidade superior à prevista na alínea *a)* do número 2 do artigo anterior poderá ser aplicada sem que ao arguido seja remetida nota de culpa e a subsequente decisão final tomada.

3- As notificações serão feitas por carta registada com aviso de receção ou mediante entrega em mão, por recebida pelo arguido.

Artigo 88.º

Recursos

1- A repreensão verbal não é sindicável e os recursos das demais decisões disciplinares serão interpostos para a mesa da assembleia geral nos cinco dias subsequentes à notificação da penalidade aplicada.

2- A especificação sumária da matéria do recurso será in-

cluída na ordem de trabalhos da primeira assembleia geral que se realize, desde que outros preceitos estatutários a tal não se oponham.

3- Os recursos interpostos para a assembleia geral terão sempre efeito suspensivo da penalidade aplicada.

CAPÍTULO VI

Alteração dos estatutos

Artigo 89.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos poderão ser alterados em assembleia geral sob expressa convocação nesse sentido de acordo com as normas estatutárias, sendo exigível para o efeito que a sua aprovação seja votada favoravelmente pelo menos por três quartos do número dos sócios presentes.

2- O ou os projetos de alteração dos estatutos serão afixados na sede do sindicato e distribuídos aos sócios com, pelo menos 20 dias de antecedência sobre a data da assembleia geral, os quais poderão apresentar propostas de alteração até 10 dias após o conhecimento desses projectos.

3- A assembleia geral que se refere o presente artigo será convocada com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO VII

Regulamentos internos

Artigo 90.º

Regulamentos internos

1- Os regulamentos internos apenas poderão ser aprovados e alterados em assembleia geral, desde que sejam votados favoravelmente por dois terços dos sócios presentes.

2- Aplicar-se-á à aprovação da alteração de qualquer regulamento interno o disposto nos números 2 e 3 do artigo anterior.

3- Uma vez aprovados, os regulamentos terão os mesmos valor e eficácia dos estatutos.

CAPÍTULO VIII

Fusão, dissolução e liquidação

Artigo 91.º

Fusão e dissolução

1- A fusão ou dissolução do sindicato só pode efetivar-se por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos da totalidade dos sócios.

2- Para que possa deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 30 dias através de editais afixados em locais habituais de informação e mediante publicação dos mesmos, durante três dias alternados, em dois dos jornais mais lidos nas áreas de representatividade profissional abrangidas pelo sindicato.

3- Em caso de fusão todo o ativo e passivo serão transferidos para a nova associação.

4- Em caso de dissolução cumprir-se-ão os preceitos legais imperativos sobre esta eventualidade.

Artigo 92.º

Liquidação

A liquidação, quando for caso disso, será feita no prazo de seis meses pelo conselho fiscal, o qual, satisfeitas as eventuais dívidas e responsabilidades e consignadas em depósitos as quantias necessárias para a sua liquidação, providenciará pela atribuição dos bens remanescentes a uma entidade que prossiga fins semelhantes aos prosseguidos pelo sindicato ou a uma associação de fins sociais que, para tanto, tenha sido identificada na assembleia que tiver votado a dissolução, não podendo tais bens, em qualquer caso, ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 93.º

Património

O património do sindicato é constituído pelo acervo de todos os bens móveis e imóveis, bem como por direitos de expressão patrimonial de que o sindicato seja titular.

Artigo 94.º

Sigla

O Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões adoptará a sigla SECTPDL.

Artigo 95.º

Símbolos

1- O símbolo do SECTPDL será constituído por uma oval dividida em duas partes iguais, contendo no interior elementos figurativos, representado na parte superior por uma âncora e na inferior por um gato e uma pena.

2- O SECTPDL usará bandeira, selo branco e carimbo que reproduzam o símbolo referido no número anterior.

3- A bandeira do SECTPDL terá forma rectangular de cor azul, tendo ao centro, em fundo vermelho, o símbolo e em redor do símbolo figurará, em letras pretas, sobre fundo branco, por extenso, a designação do sindicato.

Artigo 96.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão re-

gulados pelas disposições legais aplicáveis e, na insuficiência destas, pelas deliberações da assembleia geral que forem tomadas em conformidade com os estatutos.

Artigo 97.º

Vigência

Os presentes estatutos entram em vigor nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 18 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 1 do livro n.º 3.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de junho de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - António Barata Domingues.
Vice-presidente - António Manuel Almeida Alves.
Tesoureiro - Rui Jorge Félix de Almeida.
Secretário - Hélder José Dias da Silva.
Secretário - Paulo Alexandre Martins Mendes.
Vogal - André Fernando Marinho Abreu Gomes.
Vogal - Luís Filipe da Costa Custódio.
Suplente - Fernando Manuel Reis de Carvalho.
Suplente - Paulo José Pires.
Suplente - Rui André Ribeiro de Araújo.
Suplente - Alexandre Miguel dos Santos Custódio.
Suplente - Henrique Daniel Faria da Silva.

Associação Nacional dos Treinadores de Futebol - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 e 5 de junho de 2022 para o mandato de três anos.

José Pereira de Oliveira.
Domingos José Paciência Oliveira.
Manuel Gonçalves Gomes.
Bruno Filipe Rama Travassos.
Rui Manuel P. Reis Quinta.
António Carlos Bernardino.
António Joaquim Costa Oliveira.
António Miguel Nunes Ferraz Leal de Araújo.
António Aires Santos Aparício.
Carlos Alberto Martinho Ribeiro.
Amílcar Almeida da Costa.
João Manuel Fernandes de Sousa Dias.
Joana Catarina Costa Faria.
Bruno Miguel Damas Soares Dias.
Paulo Jorge Fernandes Correia.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANEMEDE - Associação Nacional das Empresas de Medicina Dentária e Estomatologia - Constituição

Estatutos aprovados em 22 de junho de 2022.

Artigo 1.º

1- A presente associação, sem fins lucrativos, adota a denominação de ANEMEDE - Associação Nacional das Empresas de Medicina Dentária e Estomatologia.

2- A ANEMEDE - Associação Nacional das Empresas de Medicina Dentária e Estomatologia é constituída por tempo indeterminado, goza de personalidade jurídica e é autónoma e independente.

3- A ANEMEDE - Associação Nacional das Empresas de Medicina Dentária e Estomatologia goza de plena capacidade jurídica para ser sujeito de direitos e obrigações, e ainda para adquirir, possuir e dispor de todo o tipo de bens, sem qualquer fim lucrativo.

4- A ANEMEDE - Associação Nacional das Empresas de Medicina Dentária e Estomatologia rege-se pelos presentes estatutos e pelas disposições previstas no Código Civil na parte referente às associações, bem como por toda a restante legislação em vigor que lhe seja aplicável.

Artigo 2.º

1- A associação tem a sua sede social em Vila Nova de Gaia, na Rua Nova dos Lagos, 62, 4405-886 V. N. Gaia.

2- O âmbito territorial da ANEMEDE - Associação Nacional das Empresas de Medicina Dentária e Estomatologia será todo o território nacional.

3- A associação poderá criar, sempre que o entenda necessário à prossecução dos seus fins, outras secções, delegações ou outras formas de representação.

Artigo 3.º

1- A associação pode, ainda, para melhor preenchimento do seu objeto social, tomar parte como sócia ou associada, em outras pessoas coletivas, nomeadamente adquirindo participações sociais em sociedades comerciais.

2- A associação pode aderir a ou filiar-se em instituições congéneres, tanto nacionais como estrangeiras.

Artigo 4.º

1- A ANEMEDE obriga-se:

a) Com a assinatura de dois membros da direção, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente da associação;

b) Pela assinatura de um membro da direção, no qual tenham sido delegados pela direção poderes específicos de representação;

c) Pela assinatura de um ou mais procuradores, nos termos e âmbito dos respetivos poderes de representação.

2- A representação externa da ANEMEDE é assegurada, sempre que possível, pelo presidente da associação.

Artigo 5.º

A associação tem como objeto um universo de serviços e atividades:

A) Referenciar serviços especializados, de carácter administrativo, específicos para o exercício da atividade clínica em unidades privadas de serviços de saúde de pequena e média dimensão (UPSSPMD), fora do âmbito dos serviços oferecidos pelas empresas de serviços de contabilidade, nomeadamente:

1- Promoção e apoio no licenciamento dos aparelhos de RX;

2- Promoção e apoio no controlo da inscrição e manutenção do(s) registo(s) na(s) entidade(s) de regulação e supervisão do sector da prestação de cuidados de saúde;

3- Informação aos associados dos procedimentos adotados pela(s) entidade(s) de regulação e supervisão do sector de prestação de cuidados de saúde, com resumo da sua atuação;

4- Promoção e apoio no registo da assiduidade das assistentes de consultório e outros trabalhadores, para cumprimento do disposto no Código do Trabalho;

5- Promover a organização da formação contínua, nomeadamente na estruturação de planos de formação para as assistentes de consultório, para o cumprimento das obrigações da formação profissional estipuladas no Código do Trabalho;

6- Promoção e apoio no cumprimento das afixações obrigatórias;

7- Promoção e apoio nos registos dos sistemas de informação ambiental a que estão obrigados por lei.

B) Principais serviços a oferecer, de carácter não administrativo, através de protocolos especiais: Consultas de segurança e saúde no trabalho para associados e seus trabalhadores, cumprindo a legislação em vigor;

C) Potenciar relações comerciais e/ou de prestação de serviços entre os membros da associação e/ou entre terceiros constantes da base de dados;

D) Protocolar com entidades financeiras planos de financiamento a tratamentos clínicos;

E) Promover a discussão com vista à criação de um contrato coletivo de trabalho, para defesa e promoção dos interesses das UPSS de pequena e média dimensão, enquanto entidades empresariais. Deste modo, o sector poderá passar a beneficiar de instrumentos que apenas estão acessíveis na contratação coletiva;

F) Prestação de outros serviços úteis aos associados, em

que são poucas ou inexistentes as empresas vocacionadas para a prestação desses serviços especializados, e fora das competências das ordens profissionais;

G) Informar, sempre que se justifique, os associados de novas alterações e/ou novos procedimentos legislativos;

H) Prestará os serviços aos associados que os queiram, mediante pagamento específico de cada um desses serviços e se forem exequíveis, isto é, se existirem e se estiverem disponíveis na localidade do associado.

Artigo 6.º

A ANEMEDE no desenvolvimento dos presentes estatutos poderá aprovar um regulamento interno, que não poderá em caso algum alterar as disposições contidas nos presentes estatutos.

Artigo 7.º

Associados

1- Podem ser sócios da associação médicos, médicos dentistas, gestores de clínicas médicas, unidades privadas de serviços de saúde de pequena ou média dimensão e sociedades ou empresas, geridas por associado.

2- Podem ser sócios da ANEMEDE todas aquelas pessoas, físicas ou jurídicas que, estando interessadas no desenvolvimento na área da medicina dentária\estomatologia e reúnam os requisitos exigidos nos presentes estatutos e sejam admitidas de acordo com as suas normas.

Artigo 8.º

Os associados da ANEMEDE podem ser: Fundadores, efetivos, honorários, estudantes e extraordinários.

Artigo 9.º

São associados fundadores os sócios que intervieram no ato de constituição da ANEMEDE.

Artigo 10.º

1- Podem ser associados da ANEMEDE as pessoas que tenham requerido a sua inscrição, dirigida à direção da associação, por escrito, e devidamente assinada pelo requerente, acompanhada da seguinte documentação:

a) Comprovativo de autorização legal para exercer a medicina dentária e estomatologia em Portugal;

b) Identificação completa (nome, morada, contacto telefónico, endereço eletrónico);

c) Cópia da cédula profissional.

2- A direção da ANEMEDE comprovará a documentação recebida e em conformidade decidirá sobre a inscrição como associado, ou não, do requerente que será informado da decisão tomada por via de notificação da ANEMEDE.

Artigo 11.º

Os associados da ANEMEDE podem solicitar a sua exclusão da associação de maneira voluntária por meio de carta registada ou email com prova de recepção a enviar com 30 dias de antecedência relativamente à data de saída, sem, por isso, ficarem eximidos de satisfazer as obrigações que tenham pendentes com a entidade.

Artigo 12.º

1- A admissão dos sócios é da competência da direção, após apreciação da correspondente proposta.

2- No caso da direção recusar a admissão a sócio de um candidato que satisfaça o preceituado nos presentes estatutos, este poderá, no prazo de um ano, recorrer dessa decisão para a assembleia-geral.

Artigo 13.º

1- A atribuição da categoria de sócio honorário é da competência da assembleia-geral, sob proposta da direção.

2- A associação por deliberação da direção, poderá conceder o estatuto de «associado honorário» àquelas pessoas que tenham contribuído, de maneira relevante e singular, para o desenvolvimento da medicina dentária com os seus trabalhos ou investigações científicas.

3- O estatuto de «associado honorário» assim obtido, é meramente honorífico e, portanto, não outorga necessariamente a qualidade jurídica de associado efetivo da ANEMEDE, nem o direito de participar nos órgãos de direção da mesma salvo quando a pessoa em questão seja associada efetivo de pleno direito da ANEMEDE.

Artigo 14.º

1- Os sócios, com exceção dos honorários e estudantes, pagarão uma joia, no momento da inscrição, e uma quota anual, de montantes a fixar pela assembleia-geral, sob proposta da direção.

2- Os montantes da joia e quotas são iguais para todas as categorias de sócio.

Artigo 15.º

1- Todos os sócios têm, em geral, os direitos e deveres decorrentes da lei e dos presentes estatutos.

2- Todos os sócios têm, nomeadamente, o dever de cumprir as disposições dos presentes estatutos e de prestar a colaboração especializada que lhes for solicitada, compatível com a sua categoria.

Artigo 16.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos sócios:

a) Designar e ser designado para titular dos órgãos da associação;

b) Requerer a convocação da assembleia-geral, nos termos estatutários;

c) Participar na assembleia-geral;

d) Solicitar as informações e esclarecimentos considerados necessários sobre a forma como se processam as atividades da associação e os seus resultados;

e) Exercer os poderes previstos nos estatutos e regulamento interno da associação;

f) Receber todas as publicações, circulares e informações da associação;

g) Beneficiar dos serviços e protocolos comerciais em vigor;

h) Assistir e participar em todos os congressos, cursos, se-

minários, colóquios, conferências e demais organizações da associação, de acordo com as condições estabelecidas pela assembleia-geral;

i) Quaisquer outros direitos que assistam de acordo com o estatuto e demais legislação aplicável.

2- Os sócios efetivos podem exercer todos os direitos consignados no número anterior, salvo os relativos à alínea *a)*.

3- Os associados honorários podem exercer os direitos conferidos pelas alíneas *d)*, *f), g)* e *h)* do número um do presente artigo.

4- Poderão ser sócios estudantes os estudantes que frequentem o mestrado integrado em medicina dentária numa instituição de ensino superior portuguesa e podem exercer os direitos conferidos pelas alíneas *f), g)* e *h)* do número um do presente artigo.

5- Poderão ser sócios extraordinários os médicos, médicos dentistas e outros profissionais que, não estando nas condições dos números anteriores, se interessem pela estomatologia ou pela medicina dentária e podem exercer os direitos conferidos pelas alíneas *f), g)* e *h)* do número um do presente artigo.

Artigo 17.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos sócios:

a) Participar na assembleia-geral;

b) Exercer os cargos para que forem designados;

c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares e pelas deliberações dos seus órgãos;

d) Participar nas atividades promovidas pela associação e aprovadas em assembleia-geral, bem como nas ações necessárias à prossecução dos objetivos da associação;

e) Prestar, regularmente, à associação as informações que por esta vierem a ser solicitadas;

f) Pagar, pontualmente, as quotas associativas estabelecidas legitimamente pela assembleia-geral;

g) Participar ativamente na prossecução dos objetivos da ANEMEDE;

h) Desempenhar as funções para as quais tenham sido eleitos ou escolhidos;

i) Responder a inquéritos propostos pela ANEMEDE;

j) Promover, defender e colaborar para o reconhecimento público do bom nome e prestígio da ANEMEDE e da medicina dentária em geral;

k) Quaisquer outras obrigações impostas pelo estatuto ou pela demais legislação aplicável.

Artigo 18.º

Suspensão

1- Os sócios que deixarem de ter a sua situação regularizada, no que se refere ao cumprimento do regime relativo às quotas anuais, ficarão automaticamente suspensos no dia 31 de março de cada ano, deixando de poder exercer os seus direitos para com a associação e de estar obrigados ao cumprimento dos deveres inerentes à sua categoria.

2- Os sócios estudantes que não apresentarem o comprovativo de frequência universitária ficarão automaticamente suspensos no dia 31 de março de cada ano, deixando de poder exercer os seus direitos para com a associação e de estar obrigados ao cumprimento dos deveres inerentes à sua categoria.

3- A suspensão dos sócios, nos termos dos números anteriores, será automaticamente cessada, retomando-se o pleno exercício dos seus direitos e deveres para com a ANEMEDE, na medida em que se verifique:

a) No caso do número um:

i) A regularização das quotas em dívida à data da suspensão, mantendo assim a sua antiguidade;

ii) O pagamento da quota referente ao ano em curso, com perda da antiguidade;

b) No caso do número dois, com a apresentação do comprovativo de inscrição no mestrado integrado em medicina dentária, referente ao ano em curso.

4- A pena de suspensão de exercício da profissão implica, automaticamente, a suspensão do sócio por igual período a partir do trânsito em julgado da decisão disciplinar que o determine.

Artigo 19.º

Serão excluídos da ANEMEDE:

a) Os sócios que tenham sido punidos com a pena de expulsão da associação;

b) Os sócios que tenham sido punidos com a pena de expulsão da Ordem dos Médicos;

c) Os sócios que tenham sido punidos com a pena de expulsão da Ordem dos Médicos Dentistas ou da Ordem dos Médicos.

Artigo 20.º

Para além dos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do ponto único do artigo anterior, será aplicada a pena de expulsão da sociedade ao sócio que tiver sofrido condenação disciplinar, civil, contraordenacional ou criminal suscetível de atingir a dignidade da associação.

Artigo 21.º

1- A apreciação da conduta do sócio para efeitos do disposto nos artigos 19.º e 20.º compete à direção, devendo as suas deliberações nesta matéria, serem tomadas por dois terços dos membros, com a participação do presidente da ANEMEDE, independentemente do sentido do voto deste e sem prejuízo do seu voto de qualidade, quando aplicável para efeitos de desempate.

2- Um dos vogais da direção será o relator.

3- Ao visado devem ser concedidas todas as garantias de defesa.

Artigo 22.º

Órgãos sociais

1- Os órgãos da associação são a direção, o conselho fiscal e a assembleia-geral.

2- As funções dos titulares dos órgãos da associação designados, só são revogáveis por justa causa, por solicitação

individual dos próprios ou do presidente da direção, ou por motivos de força maior.

3- As funções dos titulares dos órgãos da associação não são remuneradas.

Artigo 23.º

Composição e funcionamento do órgão da direção

1- A administração cabe ao órgão denominado direção, que deverá ser colegial, composta por um número ímpar, no mínimo de três, sendo um deles o presidente.

2- À direção compete gerir a instituição e representá-la, incumbindo-lhe, designadamente:

a) Administrar os bens da associação e dirigir a sua atividade, podendo para o efeito contratar pessoal e colaboradores, fixando as condições de trabalho e remuneração, bem como exercer a necessária disciplina;

b) O exercício dos atos correntes da associação, bem como a execução das deliberações da assembleia-geral e a designação dos titulares dos órgãos da associação quando necessário;

c) Elaborar anualmente e submeter à apreciação do conselho fiscal o relatório, balanço e contas do exercício findo. Estes documentos, depois de analisados pelo conselho fiscal serão levados a assembleia-geral para discussão e aprovação;

d) Elaborar e alterar o regulamento interno;

e) Fixar o valor da joia e quotas a pagar pelos associados;

f) Fixar o valor e a forma de remuneração dos titulares dos órgãos da associação;

g) Convocar a assembleia-geral, sempre que julgue necessário, pelo menos uma vez em cada ano para aprovação do balanço;

h) Representar a associação em juízo ou fora dele;

i) Zelar pelo cumprimento da lei, dos estatutos e das deliberações dos órgãos da instituição.

3- A direção pode delegar em profissionais qualificados ao serviço da associação, ou em mandatários, os seus poderes, bem como revogar os respetivos mandatos.

4- A direção reúne, ordinariamente com uma periodicidade trimestral, e ainda sempre que for convocada pelo presidente, ou por um quarto (1/4) de todos os membros da associação, ou ainda, a requerimento do conselho fiscal, só podendo deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

5- O presidente, nas suas faltas ou impedimentos, será substituído por outro membro da direção por ele designado.

6- O presidente representa a associação, em juízo ou fora dele.

7- De todas as reuniões da direção far-se-á ata que, depois de lida a todos os presentes, será assinada pelo presidente.

8- A associação fica obrigada com a assinatura de dois membros da direção, sendo um obrigatoriamente o presidente da direção, exceto nos atos de mero expediente em que é suficiente a assinatura de um membro.

Artigo 24.º

Composição e funcionamento do conselho fiscal

1- O conselho fiscal é constituído por um número ímpar de membros, no mínimo de três, sendo um deles o presidente.

2- Ao conselho fiscal compete vigiar pelo cumprimento da lei e dos estatutos, incumbindo-lhe, designadamente:

a) Fiscalizar a escrituração e documentação da associação, sempre que o julgue conveniente;

b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas dos exercícios findos;

c) Requerer, sempre que julgue conveniente, a convocação extraordinária da assembleia-geral;

d) Requerer a convocação, em sessão extraordinária, da direção;

e) O conselho fiscal é convocado pelo respetivo presidente, só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares e as deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 25.º

Composição e funcionamento da assembleia-geral

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados pessoas singulares e colectivas, no pleno gozo dos seus direitos, sendo as suas deliberações soberanas, desde que cumpram os estatutos e a lei.

2- A assembleia-geral é dirigida por uma mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3- Ao presidente da mesa da assembleia-geral compete dirigir os trabalhos da assembleia-geral. Nos casos de impedimento do presidente, cabe a sua substituição ao vice-presidente, e na impossibilidade deste, a um elemento designado, na circunstância, pela assembleia-geral.

4- No final de todas as assembleias-gerais será elaborada uma ata que será assinada pelo presidente em exercício.

5- A assembleia-geral reúne ordinariamente uma vez por ano, e será ainda convocada sempre que a convocação seja requerida, com um fim legítimo, por um conjunto de associados não inferior à terça parte da sua totalidade, ou a pedido da direção ou do conselho fiscal.

6- A assembleia-geral é convocada mediante publicação do aviso nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais, ou por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de quinze dias. No aviso indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem do dia.

7- A assembleia-geral funciona no dia e hora marcada na convocatória, se estiver presente mais de metade dos associados com direito a voto.

8- A assembleia-geral não pode deliberar em primeira convocação sem a presença de, pelo menos, metade dos seus sócios.

9- Não se realizando a assembleia-geral pelos motivos indicados, poderá a mesma realizar-se decorridos trinta minutos da hora marcada, podendo então deliberar exceto no que respeitar à alteração dos estatutos.

10- Caso se trate de uma reunião extraordinária, a requerimento dos associados, esta só terá lugar se nela estiverem presentes, pelo menos, dois terços (2/3) dos requerentes.

Artigo 26.º

Competência da assembleia-geral

1- A assembleia-geral pode deliberar sobre todos os assuntos não compreendidos nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos da associação, nomeadamente:

a) O estabelecido no número dois do artigo 172.º do Código Civil;

b) Conceder a qualidade de sócio honorário;

c) Apreciar e deliberar sobre recursos dos atos da direção;

2- Na assembleia-geral cada associado dispõe de um voto.

Artigo 27.º

Acordos, protocolos e celebração de contratos

1- A associação, através da direção, deve celebrar acordos comerciais e protocolos com entidades nacionais ou estrangeiras, no âmbito do seu objeto social.

2- Os contratos celebrados entre a associação e qualquer pessoa ou instituição serão reduzidos a escrito e respeitarão as disposições estatutárias e regulamentares aplicáveis.

Artigo 28.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

a) O produto das joias e quotas pagas pelos respetivos membros inscritos;

b) O resultado das vendas de publicações editadas;

c) As receitas dos congressos;

d) A receita de outras atividades enquadráveis nos objetivos da ANEMEDE;

e) Legados ou donativos;

f) Juros do dinheiro depositado.

Artigo 29.º

Despesas

Constituem despesas da associação as de instalação e pessoal, manutenção, funcionamento, ajudas de custo, e despesas de representação e todas as demais necessárias à prossecução dos seus objetivos. Disposições transitórias, dissolução e liquidação.

Artigo 30.º

Alteração dos estatutos

As propostas de alteração dos estatutos deverão ser enviadas à direção com pelo menos seis semanas de antecedência, devendo a direção dá-las a conhecer a todos os associados com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à data de realização da assembleia-geral, juntamente com a ordem de trabalhos.

Artigo 31.º

Eleições

1- Qualquer associado com capacidade eleitoral, pode por este ser eleito para algum dos órgãos estatutários.

2- Qualquer associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

3- Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá ter um número de candidatos suplentes até ao número de mandatos atribuídos.

Artigo 32.º

Duração dos mandatos

A duração de qualquer mandato será de três anos.

Artigo 33.º

Dissolução da associação

1- A dissolução da associação só pode ser votada em sessão extraordinária da assembleia-geral, convocada para esse fim com a antecedência de sessenta dias, observando-se o preceituado no regulamento eleitoral, na parte aplicável, quanto ao voto por correspondência.

2- A deliberação sobre a dissolução da associação requer o voto favorável de três quartos do número de todos os sócios titulares.

3- Votada a dissolução da associação, deverá ser convocada uma assembleia-geral.

Artigo 34.º

Em caso de dissolução a assembleia-geral nomeará uma comissão de liquidação.

Artigo 35.º

Extinção. Destino dos bens

Extinta a associação, o destino dos bens que integrarem o património social, que não estejam afetados a fim determinado e que não lhe tenham sido doados ou deixados com algum encargo, será objeto de deliberação dos associados, não podendo ser distribuídos pelos associados.

Artigo 36.º

Foro competente

O foro competente será o da comarca da sede da associação.

Registado em 13 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 152 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ANEMEDE - Associação Nacional das Empresas de Medicina Dentária e Estomatologia - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de junho de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Dr. Jorge Silveira, L.da, representada por Luís Jorge Moreira Pinto Silveira.

Vice-presidente - Alejandra Jesus, Unipessoal, L.da, representada por Alejandra Maria Ferreira de Jesus.

Vogal tesoureiro - Centro Clínico Cirúrgico Sérgio Dias, L.da, representada por Sérgio Manuel Oliveira Dias.

Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de junho de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - José Hernâni Costa.

Vice-presidente - Doçaria de Fornelos de César Freitas - Unipessoal, L.da, representada pelo sócio gerente: César Augusto Nogueira Freitas.

Vice-presidente - Ourivesaria e Relojoaria Óptica - Magalhães Costa, L.da representada pelo sócio gerente: Casimiro Manuel Campos Magalhães Costa.

Tesoureiro - Recond - Cleaning Service, Unipessoal, L.da, representada pelo sócio gerente: Carlos Ismael Castro Teixeira Freitas.

Tesoureiro - Artur Augusto Oliveira Costa.

1.º secretário - Hicon - Hardware de Informática e Consumíveis, Importação Exportação e Comércio, L.da, representada pelo sócio gerente: Custódio José Mendes Martins.

2.º secretário - José Luís Pereira Fernandes Barros.

Vogal - Raffaele Sidoni & Sidoni, L.da, representada pelo sócio gerente: Raffaele Cunha Sidoni.

Vogal - Padaria e Pastelaria Sãozinha, L.da, representada pelo sócio gerente: Manuel da Costa Silva.

1.º suplente - Mavamat - Materiais de Construção, L.da, representada pelo sócio gerente: Fernando Manuel Oliveira Marinho.

2.º suplente - Ezequiel Novais & Filhos, L.da, representada pelo sócio gerente: António Carlos Carvalho Novais.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Plasman Portugal, Unipessoal L.da - Constituição

Estatutos aprovados em 25 de fevereiro de 2022.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português… de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista … tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Plasman Portugal, Unipessoal L.da

2- O coletivo dos trabalhadores da Plasman Portugal, Unipessoal L.da, é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Plasman Portugal, Unipessoal L.da, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação expressa da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b)* do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º, para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão

nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidos de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão da empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação pro-

fissional e de promoções;

k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento coletivo;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria, ou em prazo que a lei determine.

3- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

5- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea *a)* do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência míni-

ma de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

Artigo 27.º

Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;

b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1, não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT e de subcomissões, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros das CT e subcomissões, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se no estabelecimento fabril situado na freguesia do Carregado e Cadafais, concelho de Alenquer no distrito de Lisboa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 3 membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 60 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz -se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período de férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das sub-CT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará, em simultâneo, com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

Artigo 49.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

1- Compete às subcomissões:

a) Realizar o controlo de gestão relativo à sua área de intervenção e permanente ligação à CT;

b) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CT;

c) Informar a CCT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;

d) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a CT;

e) Executar as deliberações da CT e do plenário geral de trabalhadores;

f) Convocar e dirigir os plenários específicos de trabalhadores na sua área.

2- No exercício das suas atribuições, as subcomissões de trabalhadores dão aplicação às orientações da CT, sem prejuízo das suas competências e dos seus direitos.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 50.º

Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 51.º

Adesão

A CT adere à comissão coordenadora do sector de actividade económica da metalurgia e metalomecânica, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT interessadas.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores com vínculo laboral à empresa.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 54.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros da CT eleitos pelo plenário, de entre os seus membros, um dos quais é o presidente;

b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- A CE dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão e subcomissões de trabalhadores se for o caso.

3- A CE cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

Artigo 55.º

Funcionamento

O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos lo-

cais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE ou na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 59.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, ou projecto de estatutos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da sub-CT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 20 dias dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 60.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 61.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 15.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 62.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 63.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 64.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores deve haver uma mesa de voto.

3- Cada mesa de voto não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 2 e 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 65.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas sub-CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 67.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 68.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa de voto que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 69.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 70.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 71.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem

como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.

Artigo 72.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 73.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 20 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 74.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

1- A eleição e destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 76.º

Património

Em caso de extinção da CT, o plenário de trabalhadores convocado para o efeito, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, o património da CT ser distribuído pelos trabalhadores.

Artigo 77.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* ou 30 dias após o registo.

Registado em 8 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 54 do livro n.º 2.

Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 1 de julho de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) As contribuições voluntárias de trabalhadores sendo o valor mínimo de 0,02 %;

c) Fica ao critério de cada trabalhador se assim entender, contribuir com um valor superior ao referido na alínea anterior.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 76.º

Extinção da CT
A afetação dos bens

1- Em caso de extinção da totalidade da CT o seu património, em caso de existir e após a realização de um plenário reverte a favor de uma instituição solidária votada pela maioria dos trabalhadores em plenário.

Registado em 18 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 54 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Plasman Portugal, Unipessoal L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de fevereiro de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Maria Fátima da Conceição Marcelino.
Maria da Conceição Pacheco Branquinho.
Tiago Miguel Dias Vieira.

Suplentes:

Isabel Alexandra Costa Silva Marques Rocha.
Vera Lúcia Lino Maurício.
Sérgio António Lino Maurício.

Registado em 8 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 54 do livro n.º 2.

Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de julho de 2022 para o mandato de três anos.

Ana Paula Vilela Silva Moreira.
Maria Odete Andrade Santos Machado.
Domingos Alves Teixeira.
Paula Maria Monteiro Oliveira Veloso.
Maximiliano Nuno Torres Sá Pereira.
Maria de Fátima Ferreira Carvalho.
Maria Dilara Ferreira Mateus.
Maria Isabel Costa.
Margarida Caridade Ribeiro Costa.
Rosa Maria Silva Gomes.
Teófilo Pedro Prata.

Registado em 18 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 54 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Navigator Brands, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro 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 5 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Navigator Brands, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o SITE - CN informa V. Ex.as, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa Navigator Brands, SA, sita em Lavos, 3090-451 Figueira da Foz, no dia 12 de outubro de 2022.»

Plasman Portugal, Unipessoal L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho,

em 15 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Plasman Portugal, Unipessoal L.da

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 16 de setembro de 2022, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Plasman Portugal, Unipessoal L.da
Morada: Estrada Nacional n.º 3, km 1, 2580-465 Carregado.»

ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.da

«Pela presente, vêm os signatários, na qualidade de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.da comunicar a V. Ex.as, em conformidade com o disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, e com a antecedência prevista no número 3 do mesmo artigo, que nos dia 11 de novembro de 2022, pretendem levar a efeito na empresa ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.da, a seguir melhor identificada, a realização do ato eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme previsto no capítulo IV da Lei n.º 102/2009, (artigos 21.º a 40.º).

Nome: ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.da
Morada: Rua do Campo Alegre, n.º 17, 2.º, 4150-177 Porto.»

(Seguem as assinaturas de 100 trabalhadores.)

Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do 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 15 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.da

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 7 de outubro de 2022, realizar-se-á na empresa Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.da o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Serpa - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Serpa, realizada em 14 de junho de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022.

Efectivos:

David Alexandre Rebolo Cordeiro.
Marisa Alexandra Tomaz Correia Laranjeira.
Raul Manuel Grou Vidinhas.
Maria José Afonso Borralho.

Suplentes:

Fernanda de Almeida e Silva.
Manuel Ramalho Garrido.
Catarina Luzia Guerreiro Inácio Braga.
Ana Luísa dos Ramos Travessa.

Registado em 15 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 35, a fl. 158 do livro n.º 1.

Maiambiente, EM - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Maiambiente, EM, realizada em 30 de maio de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022.

Efetivos:

António Clemente Ferreira da Rocha.
Fernando Alcino Duarte Pereira.
Márcio Vitorino Leal Azevedo.

Suplentes:

Filipe Miguel Lopes Veiga.
Ricardo Paulo Martins Ferreira.
Vítor Sérgio Vieira da Silva.

Registado em 19 julho de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 36, a fl. 158 do livro n.º 1.