



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— Artelia Ambiente, S. A. — Autorização de laboração contínua . . . . .	1978
— Du Bois de la Roche (Portugal) — Agroalimentar, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua . . . . .	1978
— Logoplaste Barreiro, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua . . . . .	1979
— MODICER — Moda Cerâmica, S. A. — Autorização de laboração contínua . . . . .	1979

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções coletivas:

— Contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões — Revisão global . . . . .	1980
— Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol — Revisão global . . . . .	1999
— Contrato coletivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2007
— Acordo de empresa entre a Sitava Turismo, S. A., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial . . . . .	2010

#### Decisões arbitrais:

...

#### Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

#### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

#### Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sindicato dos Pescadores do Distrito de Coimbra — Cancelamento . . . . . 2011

#### II — Direção:

— Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom . . . . . 2011

— Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens . . . . . 2012

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— Associação Portuguesa de Escolas de Condução (APEC) — Alteração . . . . . 2012

— ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel — Alteração . . . . . 2017

— Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados — Cancelamento . . . . . 2017

— Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas — Cancelamento . . . . . 2017

— Associação Portuguesa de Osteopatas — Cancelamento . . . . . 2017

#### II — Direção:

— Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria (APIO) . . . . . 2018

— CPPME — Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas . . . . . 2018

— Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa . . . . . 2019

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Arriva Portugal — Transportes, L.<sup>da</sup> . . . . . 2019

#### II — Eleições:

— Arriva Portugal — Transportes, L.<sup>da</sup> . . . . . 2028

### Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

#### I — Convocatórias:

— SIMLIS — Sistema Integrado dos Municípios do Lis, S. A. . . . . 2029

#### II — Eleição de representantes:

— EPEDAL — Indústria de Componentes Metálicos, S. A. . . . . 2029

---

**Notas:**

- 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**

**CCT**—Contrato coletivo de trabalho.

**ACT**—Acordo coletivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—*Depósito legal n.º 8820/85.*

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Artelia Ambiente, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa Artelia Ambiente, S. A., com o número de identificação de pessoa coletiva 508329540 e sede na Zona Industrial e Logística de Sines, freguesia e concelho de Sines, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede, designadamente nos departamentos de operação e de manutenção.

No âmbito laboral a atividade que a empresa prossegue está subordinada à disciplina do Código do Trabalho.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando que a tecnologia utilizada na unidade industrial foi concebida para um funcionamento ininterrupto, pelo que eventuais paragens ou descontinuidades no processo produtivo inviabilizariam toda a eficiência do mesmo e colocariam em risco a qualidade do produto final e a rentabilidade económica do negócio. Acresce, ainda, que neste processo tem de ser tomada em consideração a necessidade de uma supervisão constante da produção e dos equipamentos. Nestes termos, entende a empresa que tais desideratos apenas são possíveis de concretizar através do recurso ao regime de laboração contínua.

Assim, considerando que:

1) Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados e não se opuseram ao mesmo;

2) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3) Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

4) Foi disponibilizado o comprovativo do licenciamento da atividade da empresa;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Artelia Ambiente, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais, designadamente nos departamentos de operação e de manutenção, localizadas na Zona Industrial e Logística de Sines, freguesia e concelho de Sines, distrito de Setúbal.

26 de abril de 2012. — O Secretário de Estado Adjunto da Economia e Desenvolvimento Regional, *António Joaquim Almeida Henriques*. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*.

### **Du Bois de la Roche (Portugal) — Agroalimentar, L.ª — Autorização de laboração contínua.**

A empresa Du Bois de la Roche (Portugal) — Agroalimentar, L.ª, com o número de identificação de pessoa colectiva 501093524 e com sede na Zona Indus-

trial da Maia 1, Setor VII, freguesia de Moreira da Maia, concelho da Maia, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no local da sede.

No âmbito laboral a atividade que a empresa prossegue está subordinada à disciplina do Código do Trabalho, sendo aplicável o contrato coletivo para o setor do comércio e indústria de produtos alimentares (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em por motivos de ordem técnica e económica, alegando a necessidade de harmonização do tempo de laboração disponível com o acréscimo da procura, acentuadamente de origem externa. O regime proposto permitirá, ainda, uma maior rentabilização do parque de máquinas, aumentar o número de postos de trabalho e fortalecer a estabilidade económica e financeira da empresa.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, que preencherão os turnos de fim de semana, serão os mesmos admitidos para o efeito, não havendo alteração à organização dos profissionais já ao serviço da empresa.

Assim, considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3) Foi autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Norte do então Ministério da Economia;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Du Bois de la Roche (Portugal) — Agroalimentar, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas instalações industriais sitas na Zona Industrial da Maia 1, Setor VII, freguesia de Moreira da Maia, concelho da Maia, distrito do Porto.

26 de abril de 2012. — O Secretário de Estado Adjunto da Economia e Desenvolvimento Regional, *António Joaquim Almeida Henriques*. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*.

### Logoplaste Barreiro, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua

A empresa Logoplaste Barreiro, L.<sup>da</sup>, com o número de identificação de pessoa colectiva 503800490 e com sede na Estrada da Malveira, n.º 900, Aldeia do Juso, freguesia de Alcabideche, concelho de Cascais, distrito de Lisboa,

requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no Complexo Industrial da Quimiparque (instalações da Lusol), especificamente no setor de produção de embalagens, com localização na freguesia do Lavradio, concelho do Barreiro, do distrito de Setúbal.

No âmbito laboral a atividade que a empresa prossegue está subordinada à disciplina do Código do Trabalho, sendo aplicável o contrato coletivo para o setor da indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2007, e subseqüentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido por motivos de ordem técnica e económica, alegando, essencialmente, de que necessita de dar resposta efetiva ao incremento de encomendas, a qual só é passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

Assim, considerando que:

- 1) Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados e não se opuseram ao mesmo, enquanto outros profissionais serão admitidos para o efeito;
- 2) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 3) Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 4) Foi autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Lisboa e Vale do Tejo do então Ministério da Economia e da Inovação;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Logoplaste Barreiro, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas instalações industriais sitas no Complexo Industrial da Quimiparque (instalações da Lusol), especificamente no setor de produção de embalagens, com localização na freguesia do Lavradio, concelho do Barreiro, distrito de Setúbal.

26 de abril de 2012. — O Secretário de Estado Adjunto da Economia e Desenvolvimento Regional, *António Joaquim Almeida Henriques*. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*.

### MODICER — Moda Cerâmica, S. A. — Autorização de laboração contínua

A empresa MODICER — Moda Cerâmica, S. A., com o número de identificação de pessoa coletiva 504481690 e com sede na Zona Industrial de Vila Verde, freguesia e concelho de Oliveira do Bairro, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações

industriais sitas no lugar da sede, designadamente na Secção do Forno.

No âmbito laboral a atividade que a empresa prossegue está subordinada à disciplina do Código do Trabalho, sendo aplicável o contrato coletivo para o setor da indústria da cerâmica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2007, e subsequente revisão.

A requerente fundamenta o pedido por motivos de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de rentabilização do equipamento de modo a permitir o aumento da respetiva produtividade, reduzindo, concomitantemente, a energia necessária para o arranque diário dos fornos e máquinas. Neste sentido, entende a empresa que tal desiderato só passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

Assim, considerando que:

1) Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados e não se opuseram ao mesmo;

2) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3) Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

4) Foi disponibilizado comprovativo do licenciamento da atividade da empresa;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa MODICER — Moda Cerâmica, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais localizadas na Zona Industrial de Vila Verde, freguesia e concelho de Oliveira do Bairro, distrito de Aveiro.

26 de abril de 2012. — O Secretário de Estado Adjunto da Economia e Desenvolvimento Regional, *António Joaquim Almeida Henriques*. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito, área, locais de trabalho, vigência e denúncia do contrato**

##### Cláusula 1.ª

##### **Âmbito**

1 — O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, qualquer empresa de trabalho portuário

licenciada para o exercício da sua atividade nos portos do Douro e Leixões e, bem assim, todas as empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas nos mesmos portos, aqui representadas pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões — AOPPD, e, por outro, os trabalhadores que exercem a sua atividade nos referidos portos, representados pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, que lhes prestem serviço em conformidade com o previsto neste contrato.

2 — Mediante portaria de extensão, esta convenção coletiva aplicar-se-á também a outras entidades empregadoras ou utilizadoras de mão-de-obra portuária não representadas pela Associação subscritora do presente CCT e bem assim os trabalhadores que não se encontrem representados pelo Sindicato outorgante do mesmo.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Área e locais de trabalho**

1 — A atividade setorial portuária exercida pelos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é desempenhada na zona portuária dentro dos limites das áreas portuárias de prestação de serviço público sob jurisdição da autoridade portuária, objeto de concessão de licença ou de uso privativo de parcelas do domínio público, nas quais se realizem atividades de movimentação de cargas.

2 — Para os trabalhadores dos quadros privativos de empresa e sem prejuízo das suas funções específicas, são ainda áreas compreendidas no âmbito geográfico de aplicação deste CCT as instalações das respetivas entidades empregadoras, ainda que localizadas fora das áreas anteriormente referidas.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Âmbito de prestação de trabalho**

1 — São considerados locais de trabalho e áreas funcionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos, estruturas ou aparelhos flutuantes suscetíveis de serem utilizados como meios operacionais de carga e ou descarga de bens ou mercadorias ou transporte sobre água, os cais, terraplenos, armazéns, terminais, parques, operados pelas entidades empregadoras ou utilizadoras de mão-de-obra portuária, situados nas áreas a que se refere a cláusula anterior.

2 — Serão também considerados locais de trabalho todos os que resultem da aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 1.<sup>a</sup> do presente contrato.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Vigência**

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 1994, e posteriores alterações, e vigorará pelo prazo de dois anos a contar da sua entrada em vigor, renovando-se sucessivamente por igual período, sem prejuízo da observância de períodos diferentes de vigência que a lei imperativamente tenha fixado.

2 — Excetua-se do disposto no número anterior a matéria relativa às cláusulas de expressão pecuniária, a qual terá a duração de um ano e o início da sua vigência será em 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Denúncia e revisão**

1 — Este CCT pode ser denunciado mediante comunicação escrita, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a lei imperativamente estabelecer, não equivalendo a uma denúncia a apresentação de proposta ou propostas de revisão do mesmo, ainda que de conteúdo global.

2 — Caso esta convenção coletiva de trabalho não tenha sido denunciada dentro do prazo referido no número

anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada naquele mesmo número.

3 — Se se verificarem os pressupostos processuais que possam implicar a eventual caducidade deste CCT, as partes comprometem-se a estabelecer, por acordo e em período anterior a essa caducidade, o âmbito, a natureza e a prevalência das condições coletivas, até então vigentes, que devam subsistir para além da data em que aquela possa vir a verificar-se, seguindo-se o respetivo depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A(s) entidade(s) a quem seja dirigida uma proposta negocial de revisão, total, ou parcial, deste CCT fica(m) obrigada(s) a responder, por escrito, no prazo de 30 a 60 dias, iniciando-se as respetivas negociações nos 15 dias subsequentes à receção da resposta.

5 — No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações ao teor da presente convenção coletiva de trabalho, independentemente do termo de cada período de vigência que esteja em curso, bem como proceder, nos termos da lei, à integração de lacunas de regulamentação ou à interpretação de dúvidas de aplicação, mediante deliberações da comissão paritária a que se refere a cláusula 99.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO II**

**Tipologia de trabalhadores, âmbito profissional, categorias profissionais, exercício da atividade e qualificação**

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Classificação**

1 — Para efeitos de aplicação deste CCT, os trabalhadores são classificados e agrupados em:

a) Trabalhadores portuários com vínculo contratual de trabalho sem termo — os que à data anterior da entrada em vigor deste CCT exercem a sua atividade no setor ao abrigo deste vínculo contratual, bem como outros que venham a adquirir esse vínculo;

b) Trabalhadores portuários admitidos em regime de contrato de trabalho a termo — os que iniciam o exercício da profissão ao abrigo deste vínculo contratual de trabalho de duração limitada e nos quadros de empresa de trabalho portuário;

c) Trabalhadores indiferenciados — todos os que, para satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas por flutuações da atividade de movimentação de cargas no porto durante dia/dias ou partes de dia/dias, sejam contratados para o efeito em regime de trabalho eventual por parte de empresa de trabalho portuário, ficando subordinados no exercício das suas tarefas à orientação e direção de trabalhadores portuários que desempenhem funções próprias da hierarquia da profissão, sem que constitua requisito profissional para aquele efeito a posse de qualquer especialização individualizada.

2 — Os trabalhadores referidos na alínea a) do número anterior constituem o efetivo do porto.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Âmbito profissional da atividade**

1 — A presente convenção aplica-se:

a) Às relações de trabalho de que sejam titulares os trabalhadores a quem, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, foi reconhecida, sem qualquer formalidade, a integração no efetivo portuário nacional;

b) Às relações de trabalho estabelecidas com os demais trabalhadores a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula anterior, contratados para o exercício das tarefas ou funções que integrem o âmbito de intervenção profissional previsto neste contrato para o trabalho portuário.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se âmbito de atuação profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, na zona portuária, ainda que explorada em regime de concessão ou licença, o trabalho prestado nas diversas tarefas de movimentação de cargas, compreendendo as atividades de estiva, desestiva, conferência, carga ou descarga, transbordo, movimentação e arrumação de mercadorias em cais, terminais, armazéns e parques, bem como de formação e decomposição de unidades de cargas, armazenagem e expedição de mercadorias.

3 — As atividades indicadas no n.º 2 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, reexportação e trânsito, ainda que de tráfego costeiro, fluvial ou de cabotagem, e outras previstas e ou não excluídas por lei.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional**

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos por este CCT são as de:

Superintendente;  
Chefe de serviços de conferência;  
Coordenador;  
Trabalhador portuário de base;  
Trabalhador indiferenciado.

2 — O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado na cláusula 1.<sup>a</sup> do anexo I deste CCT.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Exercício da atividade profissional pelos trabalhadores portuários de base**

1 — Todos os trabalhadores portuários de base abrangidos pelo presente CCT estão disponíveis para o exercício da totalidade das diversas tarefas e funções de movimentação de cargas integradas no âmbito de intervenção profissional definido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 7.<sup>a</sup>, incluindo as funções especializadas:

Portaló;  
Operador de equipamentos de movimentação vertical;  
Operador de equipamentos de movimentação horizontal;  
Conferente.

2 — O enunciado das funções especializadas está previsto no anexo I deste contrato.

3 — As funções especializadas a que se refere o número anterior não integram o âmbito da intervenção funcional dos trabalhadores indiferenciados.

4 — As funções especializadas a que se refere a presente cláusula só podem ser exercidas por trabalhadores portuários que tenham obtido aprovação nos respetivos cursos de formação profissional.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e salvaguardando o direito de prioridade dos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço no setor à data do início da vigência desta convenção disponíveis para exercer a função especializada de manobrador, poderá esta também ser exercida por trabalhadores que tenham obtido aprovação nos respetivos cursos de formação profissional e que, à data da entrada em vigor desta convenção, possuam um contrato de trabalho com as empresas concessionárias do porto de Leixões.

6 — A atribuição de capacidade para o exercício de funções especializadas, bem como o seu posterior exercício efetivo, não constitui função exclusiva, devendo o trabalhador estar disponível para o exercício das funções inerentes à sua categoria, conforme o disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Qualificação profissional**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será atribuído um certificado de qualificação profissional em função das valências da sua formação e experiência profissional adquirida.

## CAPÍTULO III

**Admissão e contrato de trabalho**Cláusula 11.<sup>a</sup>**Condições de acesso ao trabalho portuário no porto**

São considerados requisitos indispensáveis para o acesso ao exercício da profissão de trabalhador portuário:

- Possuir, como habilitação académica mínima, o 12.º ano de escolaridade;
- Ter 18 anos;
- Possuir licença de condução de veículos automóveis pesados de mercadorias;
- Fruir de comprovada condição física e perfil psíquico necessário para o exercício da profissão, de acordo com a regulamentação aplicável.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 — A matéria relativa ao período experimental será regida pela legislação geral do trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A admissão do trabalhador não implica a sua sujeição a período experimental na medida em que este já tenha sido contratado para prestação de trabalho portuário no porto em regime de prestação eventual de trabalho temporário durante, pelo menos, 120 dias nos 12 meses



que precedam essa admissão, bem como na passagem de regime de vínculo contratual de trabalho a termo para sem termo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Admissão de mão-de-obra complementar por parte de empresa de trabalho portuário**

1 — Quando se verificar insuficiência persistente de trabalhadores para o exercício da atividade de movimentação de cargas portuárias, a empresa de trabalho portuário poderá contratar, nas condições que fixar, os trabalhadores necessários ao seu reequilíbrio, sob o regime legal do contrato de trabalho a termo ou de trabalho eventual, assente em critérios de ponderação e valoração de fatores que se prendam com a operacionalidade do porto, com as necessidades tecnicamente exigíveis de mão-de-obra profissionalmente apta para o efeito e com a racionalidade dos custos e encargos económicos, financeiros e sociais decorrentes dessa insuficiência, aos quais as disposições desta convenção serão aplicáveis supletivamente.

2 — Para efeitos de dimensionamento dos recursos humanos a afetar à atividade nas condições previstas no número anterior, a empresa de trabalho portuário dará conhecimento prévio às associações patronal e sindical.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Admissão para os quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas**

1 — A admissão de trabalhadores para os quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas terá lugar de entre os trabalhadores com contrato sem termo pertencentes ao efetivo do porto.

2 — Havendo recusa coletiva para preenchimento de vagas em quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas, poderão estas, até ao limite da vagas recusadas, proceder à admissão de outros trabalhadores nos termos da lei e deste CCT.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Situação contratual**

1 — Com exceção dos trabalhadores indiferenciados, os demais trabalhadores a que este instrumento de regulamentação coletiva se aplica estarão formalmente vinculados à respetiva entidade empregadora por contrato individual de trabalho.

2 — As condições estipuladas nos contratos individuais de trabalho a que se refere o número anterior não podem ser inferiores às previstas na lei nem às estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho.

3 — O contrato de trabalho, bem como as respetivas alterações, serão reduzidos a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, podendo o Sindicato respetivo assistir o trabalhador quer na celebração do contrato quer em posteriores alterações do mesmo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Princípio do tratamento mais favorável**

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça

condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas não resulte o contrário.

## CAPÍTULO IV

### **Contratação, regimes de trabalho e afetação dos trabalhadores**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Contratação dos trabalhadores portuários a termo e de trabalhadores indiferenciados**

1 — A contratação de trabalhadores portuários a termo e de trabalhadores indiferenciados para prestação de trabalho é da competência exclusiva da empresa de trabalho portuário em atividade nos portos do Douro e Leixões.

2 — Nos quadros da empresa de trabalho portuário só existirão as categorias profissionais de trabalhador portuário de base.

3 — A cedência, por parte da empresa de trabalho portuário, de trabalhadores às empresas de estiva far-se-á em regime de colocação prioritária dos trabalhadores do efetivo do porto, profissionalmente aptos para o exercício efetivo das diversas tarefas e ou funções que integrem a atividade de movimentação de cargas.

4 — Para efeito do que dispõe o n.º 1, compete à ETP a cedência dos trabalhadores às referidas empresas utilizadoras, sem prejuízo de colocação prioritária dos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo profissionalmente aptos para o exercício efetivo das diversas tarefas e ou funções da atividade de movimentação de cargas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Contratação de mão-de-obra a título excepcional**

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo ou o recurso a trabalho eventual terão, por regra, carácter excepcional e efetuar-se-ão em obediência ao disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>

2 — As disposições desta convenção são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo e aos trabalhadores indiferenciados na parte em que não excedam as disposições específicas destes contratos.

3 — Serão permitidas requisições em regime de requisição prolongada à empresa de trabalho portuário de trabalhadores dos seus quadros que sejam titulares de contrato sem termo para afetação aos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas, em regra por períodos não superiores a um ano nem inferiores a seis meses.

4 — Enquanto se mantiverem na situação prevista no número anterior, aplicam-se aos trabalhadores a que se refere o número anterior todas as disposições deste contrato que se referem aos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exercem a atividade de movimentação de cargas.

5 — O recurso ao sistema definido no n.º 3 desta cláusula será objeto de regulamento específico da empresa de trabalho portuário, cujos termos e condições carecem de aprovação conjunta das partes outorgantes desta convenção coletiva de trabalho (AOPPD e Sindicato).

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Regime de afetação ao exercício de funções — Acesso a cargos de hierarquia profissional**

1 — As empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas portuárias devem observar, na afetação de funções aos trabalhadores requisitados para o seu quadro, os requisitos exigíveis a estes em matéria de qualificação profissional, nomeadamente, entre outros e tanto quanto possível, a prova da frequência e aproveitamento por parte dos mesmos de cursos de formação profissional adequados e o grau da sua competência profissional comprovada.

2 — O acesso à categoria de superintendente deverá, preferencialmente, ser cometido a trabalhadores dos quadros privativos das empresas que antes tenham exercido ou exerçam na atividade de movimentação de cargas a categoria de chefe de serviços de conferência ou coordenador.

3 — As funções correspondentes à categoria de chefe de serviço de conferência deverão, preferencialmente, ser desempenhadas por trabalhadores dos quadros privativos das empresas que à data anterior da entrada em vigor deste CCT tenham vindo a exercer funções de conferente.

4 — As funções correspondentes à categoria de coordenador deverão ser assumidas por trabalhadores portuários de base dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas ou, esgotadas que sejam as disponibilidades daqueles, por trabalhadores com contrato de trabalho sem termo, constantes das listagens de disponíveis para o exercício temporário de funções de coordenador das empresas de trabalho portuário, há, pelo menos, um ano.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Atividade dos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas**

Os trabalhadores dos quadros privativos de empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas exercerão, prioritariamente e nos termos deste CCT, as suas funções de acordo com o respetivo âmbito, em conformidade com o conteúdo funcional dos respetivos postos de trabalho e da respetiva categoria profissional.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Atividade dos trabalhadores dos quadros das empresas de trabalho portuário**

1 — Os trabalhadores requisitados à empresa de trabalho portuário consideram-se exclusivamente contratados pelo período que seja objeto de requisição, sem prejuízo da sua afetação a outras eventuais prestações de trabalho que aceitem ou tenham de prestar nos termos do presente CCT.

2 — Os trabalhadores apresentar-se-ão no local que lhes foi previamente determinado para exercerem, ao serviço da empresa requisitante, trabalho de acordo com o respetivo âmbito e conteúdo funcional, conforme previsto na cláusula 7.<sup>a</sup>

3 — Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores dos quadros das empresas de trabalho portuário poderão ser deslocados pela empresa requisitante para outros navios e ou serviços.

4 — Quando a empresa requisitante não utilizar os trabalhadores requisitados, estes deverão regressar ao local de colocação para, no caso de o quadro de trabalhadores

da empresa de trabalho portuário se encontrar esgotado, serem novamente colocados nesse mesmo turno ou período pela empresa de trabalho portuário.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Substituição temporária dos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas**

1 — Nos seus impedimentos temporários, os trabalhadores portuários dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas poderão ser substituídos por outros trabalhadores do mesmo nível de qualificação ou, na falta destes, por trabalhadores da categoria imediatamente inferior.

2 — A substituição prevista no número anterior não é obrigatória, com exceção da referente ao superintendente, se o impedimento temporário verificado for superior a três dias consecutivos.

3 — Sempre que as empresas empregadoras não dispunham de trabalhadores que reúnam as condições previstas neste CCT para as substituições referidas nos números anteriores, deverão recorrer aos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário, nos termos que forem definidos por esta.

4 — A necessidade de recurso aos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário, para os efeitos previstos no número anterior, será notificada à empresa de trabalho portuário com, pelo menos, 15 dias de antecedência quando se tratar de impedimento previsto ou previsível. Nos impedimentos que ocorram por motivos imprevistos ou imprevisíveis, a necessidade de recurso aos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário será notificada logo que possível.

5 — As substituições entendem-se sempre sem prejuízo da situação profissional do trabalhador substituído.

6 — Os substitutos terão sempre direito, enquanto durar a substituição, ao tratamento mais favorável que couber ao trabalhador substituído.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Requisição dos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário**

1 — A cedência pelas ETP de trabalhadores dos seus quadros será formalizada mediante requisição da entidade utilizadora, nos termos do presente CCT e nas condições regulamentares aplicáveis.

2 — As entidades utilizadoras são obrigadas a requisitar às empresas de trabalho portuário os trabalhadores de que careçam para formação ou reforço das equipas de trabalho, tendo em vista a execução dos serviços que lhes são confiados.

3 — A requisição a que se referem os números anteriores pode ser efetuada para um determinado período de trabalho, pelo período de tempo necessário para substituir outros trabalhadores nos seus impedimentos e ainda nos termos do n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup> deste contrato.

4 — As entidades utilizadoras poderão recusar às empresas de trabalho portuário a cedência de qualquer trabalhador para o seu serviço, por razões devidamente fundamentadas.

5 — O exercício temporário de funções de trabalhador classificado como quadro médio ou superior não confere a este o direito à titularidade de qualquer das categorias profissionais correspondentes a essas funções.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Requisições em situações especiais

Não haverá qualquer limitação quanto a horário de requisição e quanto à devida comunicação aos trabalhadores nos casos de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outras, bem como, quando solicitados, nos serviços destinados à satisfação de intervenções das entidades oficiais, nomeadamente em missões de fiscalização ou de controlo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho

1 — As entidades empregadoras indicarão aos trabalhadores o local de trabalho em que se devem apresentar, mediante a afixação de avisos ou por outras formas adequadas.

2 — Quando não figurarem nos avisos a que se refere o número anterior ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais habituais determinados pela entidade empregadora em cujo quadro estão integrados, neles permanecendo até que a entidade empregadora lhes comunique o local de trabalho ou os dispense.

3 — Os trabalhadores apresentar-se-ão no local para que forem previamente designados, para realizarem o trabalho que lhes for indicado.

4 — Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores poderão ser deslocados pela empresa de estiva para outros navios e ou serviços, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mapas e quadros de pessoal

As entidades empregadoras cumprirão, dentro dos prazos legais, as prescrições legais respeitantes à atividade social da empresa, nomeadamente quanto ao conteúdo dos mapas e quadros de pessoal da empresa, quanto à afixação dos mesmos nos locais de trabalho e quanto à sua remessa às entidades oficiais competentes, devendo ainda enviar tais documentos ao Sindicato outorgante desta convenção coletiva de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direitos fundamentais dos trabalhadores

1 — Aos trabalhadores são reconhecidos, de acordo com a lei, em especial, os seguintes direitos:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito à ocupação profissional efetiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste CCT;
- c) Direito à prestação de trabalho em condições adequadas de segurança, higiene e saúde;

d) Direito à formação profissional e à promoção social e profissional;

e) Direito à retribuição que for devida como contrapartida do trabalho prestado e ou da sua disponibilidade para o prestar, nos termos previstos neste CCT;

f) Direito à greve, em conformidade com a lei.

2 — As entidades empregadoras terão a preocupação, sempre que possível, de procurar assegurar a repartição equitativa do trabalho existente, quer em função das necessidades do serviço, quer das aptidões e qualificações profissionais dos trabalhadores, quer da sua assiduidade, produtividade e disponibilidade regular para a prestação de trabalho, quer em função do seu vínculo contratual.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

As entidades empregadoras ficam constituídas, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

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

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

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

d) Promover, nos termos da lei, a organização de cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço e a realizar a valorização profissional do trabalhador;

e) Observar todas as normas e determinações legais respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado e às condições de higiene e segurança, de forma a prevenir riscos e doenças profissionais, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e ou pela perda ou lesão de bens patrimoniais seus, desde que comprovadamente ocorridos no âmbito do trabalho e como resultantes do desempenho das suas funções;

f) Prestar, quando legitimamente solicitado, ao sindicato signatário e a entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;

g) Fornecer atempadamente ao Sindicato o mapa de férias elaborado nos termos da lei, bem como as eventuais alterações que o mesmo venha a sofrer;

h) Dispensar, nos termos do presente contrato, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devam ser pagos por força de disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores do contingente, sejam contratados sem termo, a termo ou em regime de trabalho temporário, ficam constituídos, entre outros deveres impostos pela

legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a empresa;

b) Não divulgar informações de caráter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir por qualquer forma na livre concorrência entre as empresas;

c) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;

e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

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

g) Abster-se de todo e qualquer ato de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;

h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas, nos termos do presente contrato;

i) Participar, nos termos previstos neste CCT, de forma ativa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional e nas ações de sensibilização na área de prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;

j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou coletivo que lhes for distribuído.

2 — Os trabalhadores cumprirão os regulamentos legalmente adotados pelas entidades empregadoras que tenham sido objeto de parecer prévio do Sindicato outorgante desde que não colidam com a lei aplicável nem com o disposto neste CCT.

3 — É também dever específico do trabalhador que se encontre no exercício de cargo hierárquico funcional participar, por escrito, à empresa de estiva, no prazo de dois dias úteis, as ocorrências suscetíveis de constituir infração disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob as suas ordens.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à entidade empregadora:

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

b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, sem o seu expresso acordo escrito, salvo quando, nos termos do presente contrato, aquele retomar as suas funções anteriores depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional superior ou, se for

o caso, regressar aos quadros das empresas de trabalho portuário;

c) Atuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares aplicáveis.

## CAPÍTULO VI

### Organização geral do trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Organização, direção e execução do trabalho

1 — Compete às empresas de estiva e seus representantes hierárquicos da profissão, designados para o efeito, a organização, planificação e orientação do trabalho, incluindo a determinação dos trabalhadores de que necessitam para a realização das correspondentes operações portuárias, devendo, para o efeito, tomar como referência a natureza das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviços a realizar.

2 — No exercício da competência referida no número anterior, as empresas de estiva deverão observar as prescrições legais e regulamentares aplicáveis no âmbito das exigências de segurança, de higiene e de saúde no trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Novos métodos de trabalho

1 — Poderá ser implementada a aplicação de novos equipamentos, sistemas ou métodos de trabalho desde que da sua utilização não resulte qualquer infração das regras de segurança aplicáveis.

2 — Para efeitos do que dispõe o número anterior, aos trabalhadores será proporcionada a adequada formação profissional.

3 — Quando a implementação suscite dúvidas relativamente ao cumprimento das regras de segurança no trabalho deverá, de imediato, submeter-se a sua apreciação à comissão prevista na cláusula 99.<sup>a</sup> deste CCT.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Disponibilidades dos trabalhadores

1 — Todos os trabalhadores estarão disponíveis para a execução de qualquer tipo de operação portuária e para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho para que forem contratados.

2 — Em obediência ao princípio da gestão livre e racional de meios humanos, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou serviços, exercendo as mesmas funções ou outras que lhe sejam determinadas, sempre sem prejuízo da observância das mais elementares regras de segurança.

3 — Os trabalhadores contratados nos termos do n.º 1 não podem recusar-se a prestar o seu trabalho durante todo o período da sua contratação, em estreita observância das instruções fixadas pela empresa na qual se encontram ao serviço, sob pena de procedimento disciplinar.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Afetação de trabalhadores

1 — A afetação de trabalhadores ao trabalho a ser executado será determinada pela respetiva empresa de estiva através da hierarquia da profissão de trabalhador portuário.

2 — O número de trabalhadores a afetar às operações ou serviços será definido pela empresa de estiva tendo em atenção os seguintes fatores:

- a) As necessidades técnicas da operação;
- b) A natureza das mercadorias;
- c) O equipamento a utilizar;
- d) O tipo de serviço a prestar;
- e) A rentabilidade pretendida;
- f) As aptidões pessoais dos trabalhadores e as respetivas qualificações profissionais;
- g) As prescrições de prevenção e segurança aplicáveis.

3 — No decurso da operação e ou serviço, o número de trabalhadores que lhes estão afetos pode ser aumentado ou reduzido em função da evolução do próprio serviço ou da necessidade de organização do trabalho.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Tempo de trabalho

1 — Considera-se «tempo de trabalho» qualquer período durante o qual o trabalhador está a exercer a atividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se tempos de trabalho os seguintes:

- a) Turnos ou períodos normais de trabalho;
- b) Antecipação/repetição de turnos;
- c) Horas de refeição;
- d) Períodos de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriados.

3 — Consideram-se também compreendidos no tempo de trabalho as interrupções e os intervalos previstos nos termos da lei.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se, respetivamente, período normal diário de trabalho e período normal semanal de trabalho.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Horário de utilização e funcionamento dos portos do Douro e Leixões

1 — Os portos do Douro e Leixões podem funcionar vinte e quatro horas por dia, todos os dias do ano, com exceção dos dias 1 de janeiro, Domingo de Páscoa e 25 de dezembro, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup>

2 — Os serviços portuários funcionarão de modo que possa ser prestado um serviço regular e contínuo.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Organização do trabalho diário

1 — A duração do trabalho diário é a estabelecida neste contrato, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 8 horas de um dia nem prolongar-se para além das 8 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>

2 — O trabalho diário abrangido pelo presente CCT poderá ser organizado por turnos.

3 — Quando o trabalho for organizado por turnos, os trabalhadores integrarão grupos de rotação, com exceção das situações previstas nos n.ºs 7 e 8 da cláusula 40.<sup>a</sup>

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Horários de trabalho

1 — Na organização e planificação dos serviços a realizar podem praticar-se os seguintes horários por turnos ou períodos de trabalho:

- a) 1.º turno/período — das 8 às 12 e das 13 às 17 horas;
- b) 2.º turno/período — das 17 às 20 e das 21 às 24 horas;
- c) 3.º turno/período — das 0 às 3 e das 4 às 8 horas.

2 — O trabalho por turnos referido no número anterior será prestado das 8 horas de segunda-feira até às 8 horas de sábado e será considerado trabalho normal.

3 — Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno/período, devendo os trabalhadores ser afetados todos ao mesmo.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Organização do trabalho por turnos

1 — A afetação de trabalhadores aos turnos será determinada pela respetiva entidade empregadora, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

2 — Na afetação a que se refere o número anterior será tomada em consideração a idade dos trabalhadores e também os trabalhadores mais idosos ou diminuídos em consequência de acidentes de trabalho por forma que sejam distribuídos proporcionalmente por cada turno.

3 — O trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4 — Quando o trabalhador regressa de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retomar o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores de mesma categoria profissional desde que previamente acordadas entre os interessados e comunicadas com antecedência aos serviços competentes, exceto as que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7 — Todos os trabalhadores em regime de contrato individual a termo ou em regime de prestação eventual de trabalho temporário não integram os grupos de rotação.

8 — Todos os trabalhadores do quadro privativo das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas que trabalhem em regime de IHT não serão afetos a grupos de rotação.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Antecipações e repetições de turno

1 — Considera-se «antecipação de turno» o trabalho suplementar prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.

2 — Considera-se «repetição de turno» o trabalho suplementar prestado por trabalhadores afetos ao turno anterior.

3 — Por via de regra, nenhum trabalhador, no mesmo dia, conforme a duração do trabalho diário definido na cláusula 38.<sup>a</sup>, poderá prestar mais de uma antecipação ou repetição de turno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho aos sábados, domingos e feriados

A eventual necessidade de prestação de trabalho em sábados, domingos e feriados obedecerá ao esquema horário dos períodos fixados no n.º 1 da cláusula 39.<sup>a</sup>, bem como as horas de refeição previstas nas cláusulas 45.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, os trabalhadores titulares com contrato sem termo podem celebrar acordos de isenção de horário de trabalho com as respetivas entidades empregadoras/utilizadores quando as circunstâncias o justificarem.

2 — Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

3 — O trabalho prestado em regime de isenção de horário de trabalho não compreende em si o trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nem o realizado no período das 0 às 8 horas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A isenção de horário não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho em situações especiais

1 — Consideram-se «especiais» as condições de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou qualquer outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

2 — A prestação do trabalho nas situações especiais referidas no número anterior será livremente organizada pela empresa de estiva em observância, na medida do possível, do cumprimento das disposições contidas no presente CCT, nomeadamente quanto à utilização prioritária dos trabalhadores do efetivo abrangidos ou não por regime de IHT.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

São consideradas horas de refeição as seguintes:

- a) Almoço — das 12 às 13 horas;
- b) Jantar — das 20 às 21 horas;
- c) Ceia — das 3 às 4 horas.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição diferenciadas

Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para tomar uma refeição, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas na cláusula anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 20 às 22 horas;
- c) Ceia — das 3 às 5 horas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se «trabalho suplementar» o prestado:

- a) Nas horas das refeições;
- b) Aos sábados, domingos e feriados;
- c) Em antecipação ou repetição de turno nas condições previstas na cláusula 41.<sup>a</sup>;
- d) Quando exceder os 21 turnos/períodos mensais;
- e) Enquanto não se iniciar a laboração em trabalho normal do 3.º turno, o trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas será considerado trabalho suplementar.

2 — Para efeitos do que dispõe o número anterior, as entidades empregadoras darão prioridade na colocação de trabalho suplementar aos trabalhadores portuários inscritos no setor em data anterior à da publicação do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, assente na valoração da sua carreira profissional e na experiência acumulada, proporcionando-lhes melhores contributos para a sua carreira contributiva, reunidos que se encontrem os requisitos de aptidão e qualificação para o exercício efetivo do trabalho a realizar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Disponibilidade para prestar trabalho suplementar

1 — Sempre que a entidade empregadora o solicite, o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2 — O trabalho suplementar previsto no número anterior abrangerá obrigatoriamente o que deva ser prestado em dias úteis e aos sábados, domingos e feriados.

3 — Desde que avisem os serviços competentes até às 14 horas do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a não afetação a trabalho suplementar, cuja inaceitação por parte das entidades empregadoras decorrerá do caráter insuprível da respetiva necessidade de prestação do trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Comunicação do trabalho suplementar

1 — A comunicação do trabalho suplementar incumbirá às entidades empregadoras, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A comunicação para trabalho suplementar será feita até duas horas antes das mesmas para os casos previstos

na cláusula 46.<sup>a</sup> ou até uma hora antes nos casos em que as operações terminem dentro das horas de refeição previstas na cláusula 45.<sup>a</sup>

3 — A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores necessários à execução da operação ou serviço.

4 — Uma vez comunicado o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

Nas operações em que o trabalho tenha de ser contínuo, nomeadamente nos navios de graneis líquidos, *roll-on/roll-off, lash*, abastecimento de plataformas petrolíferas, paquetes, navios de correio e gado vivo, os trabalhadores não poderão recusar a prestação de trabalho suplementar nas horas de refeição, sendo obrigatoriamente observadas as condições previstas na cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores que prestarem trabalho suplementar entre as 0 e as 8 horas só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

2 — Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos ou feriados, o descanso será gozado em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora.

3 — O trabalho prestado aos domingos em qualquer dos períodos compreendidos entre as 8 e as 24 horas dará direito a uma folga a gozar num dos três primeiros dias úteis seguintes.

4 — Sempre que se verifique a acumulação de folgas a que se referem os n.ºs 1 e 3, estas serão gozadas de acordo com as disponibilidades indicadas pela entidade empregadora/utilizadora.

5 — As folgas consignadas no presente CCT, a que têm direito os trabalhadores quando desempenharem funções correspondentes a categorias profissionais de remuneração superior à categoria em que estejam classificados, serão retribuídas de acordo com a tabela aplicável a esta remuneração superior à categoria correspondente.

6 — Quando o direito ao descanso compensatório resultar da prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado, o gozo do mesmo pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora, ser substituído por trabalho remunerado com um acréscimo de 100 % na respetiva retribuição normal.

7 — O disposto no n.º 1 desta cláusula é aplicável nos dias úteis enquanto não entrar em funcionamento o 3.º turno.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

## CAPÍTULO VII

### Feriados, férias, faltas, licença sem retribuição e impedimento prolongado

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios e facultativos

1 — São considerados «dias feriado» os que a lei consagra ou os que venha a determinar como tal em legislação específica.

2 — Os trabalhadores têm direito ao feriado de terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias retribuídas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se em 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo, qualquer que seja o vínculo contratual, não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com consentimento do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Regime de férias

Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, e todas as demais matérias sobre férias contempladas no Código do Trabalho, aplica-se o disposto neste código e na legislação que lhe suceda.

#### SECÇÃO III

##### Faltas

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1 — «Falta» é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação da falta.

3 — Para efeitos do regime de faltas aplicam-se as disposições da lei geral.

## SECÇÃO IV

### Licenças

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A pedido do trabalhador, as entidades empregadoras poderão conceder licenças sem retribuição.

2 — A concessão da licença e seus efeitos são regulados pela lei geral.

## SECÇÃO V

### Impedimentos

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado ao trabalho

O regime a aplicar em caso de impedimento temporário por facto que não seja imputável ao trabalhador bem como a consequente suspensão do contrato serão os previstos na lei geral.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se «retribuição» a prestação que, nos termos da lei, deste CCT, do contrato individual de trabalho e das normas que o regem, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

4 — Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal paga ao trabalhador.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Local, formas e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição aos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, deve ser feito até ao último dia útil do mês a que respeita.

2 — O pagamento da remuneração devida por trabalho suplementar será efetuado nos termos do n.º 1, embora reportado ao trabalho prestado do dia 16 do mês anterior até ao dia 15 desse mês, sem prejuízo dos esquemas de processamento em vigor nas empresas.

3 — Do recibo de pagamento da retribuição, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão o nome completo, número de sócio do Sindicato e de beneficiário da segurança social, número de contribuinte, categoria profissional, período a que a retribuição corresponde, diversificação e discriminação das modalidades e importâncias do trabalho suplementar, subsídios e todos os descontos e deduções, incluída a quota sindical, com a indicação dos montantes ilíquidos e líquidos.

4 — As empresas empregadoras enviarão mensalmente ao Sindicato listagem donde constem os valores ilíquidos retribuídos aos trabalhadores sindicalizados, discriminando o montante retido a título de quotização sindical.

5 — O pagamento das retribuições poderá ser efetuado por transferência bancária.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho normal

1 — A retribuição do trabalho normal para os vários regimes de contratação abrange a prestação de serviços durante os turnos ou períodos de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, das 8 às 12 e das 13 às 17 horas, das 17 às 20 e das 21 às 24 horas, abrangendo também o trabalho prestado das 0 às 3 e das 4 às 8 horas se e quando o 3.º turno for instituído.

2 — Para efeitos do número anterior, os valores de retribuição mensal são os fixados no anexo II.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho prestado nas condições previstas nas cláusulas 41.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup> é remunerado nos termos da tabela constante do anexo II.

2 — Para efeitos de retribuição, o trabalho prestado entre as 0 e as 24 horas de domingo e ou sábado e o prestado entre as 0 e as 24 horas de dia feriado considera-se o respeitante, respetivamente, a dias de descanso semanal obrigatório e complementar ou a feriado.

3 — O trabalho prestado nos termos do número anterior é remunerado em conformidade com a tabela constante do anexo II e pelos períodos para que o trabalhador tiver sido contratado.

4 — Para os efeitos do que dispõem os números anteriores, considera-se que a retribuição é igual à 30.<sup>a</sup> parte da remuneração base mensal acrescida, quando for devido, do subsídio de turno e diuturnidade(s).

5 — O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável aos trabalhadores que não prestarem trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — O subsídio de isenção de horário de trabalho incidirá sobre a remuneração base mensal da respetiva categoria, acrescida das diuturnidades e do subsídio de turno.

3 — As situações de impedimento por acidente de trabalho ou dispensa remunerada, incluindo férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, são consideradas para efeitos de atribuição de subsídios e de IHT.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Período e vigência

1 — A vigência de cada acordo de isenção de horário de trabalho corresponderá exclusivamente ao ano civil.



2 — A isenção apenas poderá ser rescindida no fim de cada ano civil, com aviso prévio de 30 dias, podendo, contudo, durante a vigência de cada período, ser revogada por acordo das partes em qualquer altura.

3 — A empresa de estiva poderá em qualquer momento denunciar o acordo de IHT, excluindo o trabalhador desse regime por incumprimento dos deveres emergentes dos pressupostos do acordo de isenção de horário de trabalho.

4 — As situações previstas nos n.ºs 2 e 3 fazem cessar o correspondente regime específico de prestação e.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores que desenvolvam a sua atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada três anos de antiguidade no setor contados a partir da data do início da vigência do presente CCT, até ao limite de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno e por trabalho noturno**

1 — Todos os trabalhadores com contrato sem termo e a termo terão direito a receber em cada mês, a título de retribuição por trabalho noturno e por trabalho em turnos, um subsídio no valor correspondente a 10 % da remuneração base mensal da categoria do trabalhador, fixada no anexo II.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior integra o conceito de retribuição para todos os efeitos.

3 — O subsídio a que se refere o n.º 1 não é devido aos trabalhadores contratados em regime de trabalho eventual nos termos da cláusula 13.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2 — A retribuição a que se refere o número anterior integrará a remuneração base mensal correspondente e, se devido, as diuturnidades, o valor do subsídio de turno e por trabalho noturno, bem como o subsídio previsto na cláusula 63.<sup>a</sup>

3 — A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio de férias dos trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses deverá ser pago imediatamente antes do início das férias, ou de cada um dos períodos se forem gozadas fracionadamente, salvo se o contrário for acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente

à respetiva retribuição, cujo pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de dezembro do respetivo ano.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e que na data de pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — No ano de admissão do trabalhador, o quantitativo do subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço que o trabalhador complete até 31 de dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5 — Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da Lei do Serviço Militar, receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado naquele ano.

6 — No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no n.º 1 desta cláusula, o pagamento será efetuado aquando da cessação ou suspensão do respetivo contrato de trabalho.

7 — A retribuição a que se refere o n.º 1 será calculada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por situações especiais**

1 — As operações em condições de trabalho descritas na cláusula 44.<sup>a</sup>, n.º 1, darão lugar à atribuição de um subsídio de 100 %, independentemente do dia da semana, e unicamente nos períodos de trabalho em que a situação ocorrer.

2 — O subsídio previsto no número anterior é exclusivamente atribuído aos trabalhadores que, efetivamente, prestem o seu trabalho no local afetado pela ocorrência de qualquer das situações descritas.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula apenas será devido quando os factos que o originam sejam comprovados pelo relatório da empresa de peritagem afeta ao serviço por conta do armador.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação de valor correspondente ao previsto e fixado nos termos definidos no anexo II.

## CAPÍTULO IX

### **Do poder disciplinar e do respetivo processo**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Infração disciplinar**

Constitui infração disciplinar a violação culposa, por parte do trabalhador, de deveres emergentes da relação contratual de trabalho.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

Nas relações jurídico-laborais entre a ETP, as empresas que exercem a atividade de movimentação de cargas e os trabalhadores portuários são aplicáveis as seguintes sanções:

- a) Repreensão oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência da respetiva entidade empregadora, sendo-lhe aplicável os princípios da lei geral.

## CAPÍTULO X

### Direitos sociais

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Segurança social e contribuições

1 — As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos por este CCT contribuirão obrigatoriamente para as instituições de segurança social respetivas.

2 — As contribuições incidirão, nos termos da lei, sobre as formas de retribuição e com base nas taxas igualmente previstas na lei.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Crédito por morte do trabalhador

1 — Por morte do trabalhador todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato de trabalho e bem assim da sua cessação reverterão a favor dos seus herdeiros.

2 — Além de outros eventualmente exigíveis, aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal correspondentes ao trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que ocorra a sua morte.

## CAPÍTULO XI

### Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Caracterização

1 — É «acidente de trabalho» aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou morte.

a) Entende-se por «local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude

do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo da empresa de estiva.

b) Sendo considerado tempo de trabalho, além do período normal de trabalho, o que precede o seu início em atos de preparação ou com ele relacionados e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

2 — Considera-se também «acidente de trabalho», entre outros referenciais previstos na lei, o que ocorra:

a) Nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permanecem nos locais de trabalho e disponíveis para trabalhar, em instalações das entidades empregadoras ou do porto;

b) No trajeto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio às instalações das entidades empregadoras e ou para o local de trabalho ou no regresso, na deslocação entre os locais de trabalho e instalações sociais e de apoio das empresas, ainda que fora dos locais previstos neste contrato;

c) No local de trabalho e fora deste, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representantes dos trabalhadores ou quando em frequência de ações de formação profissional;

d) No local de pagamento da retribuição ou onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para o efeito;

e) Entre o local de trabalho e o local de refeição;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela empresa de estiva ou por esta consentidos.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Responsabilidades

1 — As entidades empregadoras, mediante contrato de seguro, assegurarão aos trabalhadores a retribuição líquida por inteiro nos casos de incapacidade permanente, total ou parcial, bem como em caso de incapacidade temporária absoluta, que resultem de acidente de trabalho.

2 — As indemnizações por acidentes de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos deste contrato e da lei, pela companhia de seguros para a qual as entidades empregadoras tenham transferido a sua responsabilidade e, complementarmente, por estas, na eventual falta ou insuficiência da cobertura do seguro.

3 — A participação dos danos a que se refere o número anterior será efetuada, no decurso do período de trabalho, à respetiva entidade empregadora pelo responsável pelas operações.

4 — O trabalhador a quem for atribuída pensão vitalícia, por incapacidade permanente parcial, receberá o respetivo montante independentemente da retribuição a que tiver direito pelo exercício da profissão.

5 — O montante segurável por trabalhador deverá corresponder à retribuição total líquida que receberia se estivesse a trabalhar, sendo tomados em consideração, para determinação da mesma, a remuneração base mensal, a média das remunerações auferidas pela prestação de trabalho suplementar nos últimos 12 meses e, quando existirem, o subsídio de turno, o subsídio de requisição prolongada,

o subsídio de antiguidade, as diuturnidades e o subsídio de isenção de horário de trabalho.

6 — Sempre que entre em vigor nova tabela salarial, a entidade empregadora garantirá aos trabalhadores acidentados o pagamento da diferença que se verifique entre a retribuição de base líquida que vigorava e a que tiver passado a vigorar na pendência da situação de baixa pelo seguro.

7 — Os trabalhadores obrigam-se a entregar à entidade empregadora as prestações que, a título de férias, subsídios de férias e de Natal, receberem das entidades responsáveis nas situações de incapacidade para o trabalho desde que tenham já recebido essas importâncias por inteiro ou na proporcionalidade que lhes couber.

8 — Para efeitos de cálculo das prestações por morte do trabalhador, o montante respeitante às respetivas férias e aos subsídios de férias e de Natal terá por base a média das retribuições globais por ele auferidas nos 12 meses anteriores ao falecimento.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Igualdade de condições

Os trabalhadores beneficiarão das mesmas condições de seguro quer integrem quadros permanentes de empresa que exerça a atividade de movimentação de cargas ou façam parte do contingente de mão-de-obra a cargo de empresa de trabalho portuário.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Doenças profissionais

1 — São consideradas «doenças profissionais» as que constam de listas oficiais e as que vierem a ser nelas incluídas.

2 — A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é assumida pela segurança social, nos termos da lei.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Seguro de viagem

1 — Quando o trabalhador se deslocar em serviço da empresa de estiva para além do âmbito geográfico normal da sua atividade, será segurado por aquela pelo capital mínimo de €50 000 em relação aos riscos de acidentes pessoais.

2 — Ocorrendo acidentes com o veículo próprio do trabalhador ao serviço da empresa de estiva que determinem perda de bónus de prémio de seguro, aquela será responsável pela respetiva compensação.

## CAPÍTULO XII

### Medicina, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

A entidade empregadora dos trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho é obrigada a assegurar serviços de medicina do trabalho nos termos da lei.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Higiene e estruturas de apoio aos trabalhadores nos locais de trabalho

1 — Compete à entidade empregadora/utilizadora de mão-de-obra portuária prover, na área portuária abrangida por este CCT, pela existência e boa manutenção de instalações destinadas a proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de higiene e bem-estar, tais como instalações sanitárias, balneários, vestiários e bebedouros de água potável nos locais de trabalho.

2 — Igualmente compete às empresas empregadoras criar as melhores condições de higiene e saúde nas instalações e locais de trabalho, promovendo a necessária vigilância, conservação, desinfeção e limpeza das mesmas.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Segurança no trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade em condições técnicas, ambientais e de conceção e organização do trabalho que não envolvam riscos para a sua saúde e integridade física, nomeadamente no que respeita à comprovada existência de adequadas condições de segurança dos meios e equipamentos de execução do trabalho.

2 — Relativamente ao disposto no número anterior, é dever exigível e indeclinável da entidade empregadora/utilizadora o cumprimento rigoroso das prescrições legais e regulamentares respetivas, bem como de recomendações ou diretivas que nesse domínio provenham de quaisquer entidades nacionais ou internacionais competentes para o efeito.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Equipamentos individuais e coletivos

1 — Constitui obrigação da entidade empregadora/utilizadora de mão-de-obra portuária fornecer gratuitamente aos trabalhadores os equipamentos individuais e coletivos de prevenção, de proteção e de segurança que sejam tidos como adequados à natureza das respetivas operações, devendo, igualmente, proceder à sua substituição e devida higienização, quando se torne justificado.

2 — É dever do trabalhador acatar as normas e instruções respeitantes ao uso ou utilização dos equipamentos a que se refere o número anterior, nomeadamente quanto à sua adequada conservação.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Controlo antialcoólico

Atenta a natureza do trabalho portuário, as partes outorgantes desta convenção coletiva podem estabelecer, por acordo, um regime regulamentar de controlo alcoólico que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Comissão de prevenção, segurança e higiene no trabalho

1 — Para efeitos de execução permanente de medidas atinentes à implementação e preservação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, é instituída uma comissão de prevenção, segurança e higiene, composta por um representante empresarial e outro sindical.

2 — O trabalhador que faça parte da comissão não pode ser prejudicado nos seus direitos, designadamente em matéria de prestações retributivas idênticas às que auferiram no exercício efetivo da profissão.

### CAPÍTULO XIII

#### Formação profissional

##### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Direito à formação profissional

1 — É reconhecido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT o direito à formação profissional, inicial e contínua, quer a mesma se traduza na prestação de conhecimentos básicos de carácter geral e específico da atividade portuária quer em ações ou cursos de aperfeiçoamento e ou de aquisição de valências de qualificação profissional especializada, inclusive no domínio de novas tecnologias de interesse para o exercício da profissão.

2 — Em áreas setoriais específicas da profissão, os monitores dos cursos serão, tanto quanto possível, trabalhadores portuários reconhecidamente aptos ou habilitados para o efeito, com o CAPS de formador, designados pelo Sindicato para esse efeito.

##### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Dever de participação dos trabalhadores em ações de formação profissional

1 — Constitui dever irrecusável dos trabalhadores abrangidos por este CCT a sua participação e frequência interessada e assídua de cursos e ações de formação profissional, promovidos pelas empresas de trabalho portuário, empresas operadoras e ou entidades competentes.

2 — A recusa injustificada na frequência ou a falta culposa de aproveitamento em cursos ou ações de formação constituem fundamento legítimo suscetível de obstar à progressão na carreira profissional do trabalhador ou à sua colocação em oportunidades suplementares de ganhos.

##### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Promoção das ações de formação profissional

Compete ao empregador promover e organizar a formação a que se refere o n.º 1 da cláusula 87.<sup>a</sup>, devendo para o efeito estruturar planos de formação anuais de acordo com a legislação geral e específica.

### CAPÍTULO XIV

#### Quotização sindical

##### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical e prestação de informação social

1 — O Sindicato comunicará diretamente à entidade empregadora dos trabalhadores o montante da quota sindical em vigor, para efeitos de desconto na retribuição daqueles que o solicitem e posterior remessa.

2 — Os montantes cobrados serão processados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a favor do Sindicato, acompanhados dos mapas próprios adotados pelas entidades empregadoras.

3 — A entidade empregadora dos trabalhadores enviará, nos termos da lei, à organização sindical a informação social legalmente exigível.

### CAPÍTULO XV

#### Exercício de direitos sindicais

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Atividades sindicais nas empresas

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a exercer e a desenvolver, nos termos da lei, atividade sindical nas instalações das empresas ou nos locais de trabalho.

2 — Os representantes sindicais, devidamente identificados como tais, podem, sem prejuízo da laboração normal, exercer os direitos a que se refere o número anterior.

##### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Informações sindicais

As empresas obrigam-se, nos termos da lei, a pôr e manter à disposição dos dirigentes sindicais locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

##### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — As reuniões de trabalhadores, convocadas pelo Sindicato para apreciação, debate ou deliberação sobre assuntos de carácter laboral ou social, poderão realizar-se dentro do horário normal de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões de carácter sindical, designadamente para aprovação de contas, orçamentos, alterações estatutárias e regulamentares, poderão realizar-se no âmbito temporal e geográfico previstos no número anterior, devendo, no entanto e por regra, ter lugar fora do período anual legalmente fixado para as reuniões gerais de trabalhadores, preferencialmente em sábados, domingos ou feriados.

##### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Identificações dos representantes sindicais

O Sindicato obriga-se a comunicar às respetivas entidades empregadoras e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 92.<sup>a</sup> os nomes dos dirigentes sindicais efetivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

##### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Procedimentos ilícitos

1 — É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo da sua atividade sindical.

2 — É igualmente vedado às entidades empregadoras intervir na organização, direção e exercício das atividades sindicais.

3 — As entidades que violarem o disposto nesta cláusula são passíveis das coimas previstas na lei.

## CAPÍTULO XVI

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora, ocorrendo justa causa;
- d) Resolução ou denúncia do contrato por parte do trabalhador;
- e) Abandono do trabalho.

2 — Presume-se «abandono do trabalho» a ausência do trabalhador, não justificada nem comunicada nos termos da lei, por um período igual ou superior a 10 dias úteis seguidos.

3 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, mas só pode ser invocada pela entidade empregadora após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada enviada com aviso de receção para a última morada conhecida deste.

## CAPÍTULO XVII

### Transmissão da empresa ou do estabelecimento e transferência do trabalhador

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Transmissão de empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de fusão, incorporação ou transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição da entidade empregadora nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores que constituam o contingente do porto.

2 — A entidade transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

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

4 — As garantias emergentes do disposto nos números anteriores serão documentadas em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo o mesmo ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo(s) trabalhador(es), o(s) qual(ais) se poderá(ão) fazer assistir pelo Sindicato para esse efeito.

## CAPÍTULO XVIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As partes obrigadas pelo presente CCT comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que o integram e seus anexos e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver, pelo diálogo expedito, os diferendos resultantes do mesmo, quer no tocante à sua interpretação ou integração de lacunas quer no que respeita à sua aplicação, no mais curto espaço de tempo possível.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — No âmbito deste CCT funcionará uma comissão paritária, cujos membros serão designados pelas partes outorgantes até 30 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em que a cada uma corresponderá igual número de votos.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as disposições do presente contrato coletivo de trabalho, para resolver os conflitos emergentes da sua aplicação, para colmatar eventuais lacunas de regulamentação e para se pronunciar sobre outras questões emergentes das condições em que ocorra a prestação de trabalho.

3 — A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das partes, devendo deliberar no prazo máximo de vinte e quatro horas após o referido pedido.

4 — As decisões da comissão paritária serão comunicadas às entidades a quem a sua aplicação possa respeitar.

5 — A comissão paritária reger-se-á pelas normas constantes de regulamento próprio.

## CAPÍTULO XIX

### Violação do contrato

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Violação de disposições ou estipulações deste CCT

1 — As entidades empregadoras/utilizadoras obrigadas por esta convenção coletiva de trabalho que infringirem culposamente as disposições ou estipulações nela contida ficam sujeitas às sanções previstas nos termos da lei geral e da legislação específica do setor, sem prejuízo de outros procedimentos judiciais ou extrajudiciais a que o respetivo incumprimento possa dar lugar.

2 — Por sua vez, o trabalhador que infrinja as normas deste contrato fica sujeito a ação disciplinar.

## CAPÍTULO XX

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as partes outorgantes desta convenção coletiva de trabalho reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente CCT relativamente aos anteriores ins-

trumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao setor, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, pelo que estes se dão aqui por revogados.

2 — Sem prejuízo da possibilidade de renegociação, subsistem, para os atuais trabalhadores com vínculo contratual de trabalho sem termo, reconhecidos como tal pelo Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, após a entrada em vigor deste CCT, as condições de trabalho e de remuneração mais favoráveis que tenham vindo a ser praticadas, independentemente de se encontrarem, ou não, reduzidas a forma escrita.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Remissão para a lei

1 — Em tudo quanto neste CCT for omissa são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, quer à data da sua publicação quer no período da sua execução, sem prejuízo da sua clarificação em sede de intervenção da comissão paritária prevista na cláusula 99.<sup>a</sup>

2 — As remissões que no presente CCT se encontrem feitas para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho e respetiva legislação regulamentar ou complementar, bem como para a legislação específica do setor.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Aplicabilidade geral

Todo o clausulado contido no presente CCT e respetivos anexos que não se refira, em exclusivo, aos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas ou aos trabalhadores de empresa de trabalho portuário será de aplicação geral a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação

As partes outorgantes deste CCT consideram que a natureza da profissão e o grau de formação, de conhecimentos e de qualificações profissionais dos trabalhadores abrangidos por este instrumento de regulamentação coletiva de trabalho constituem referenciais de enquadramento dos mesmos que os posicionam nos seguintes níveis de qualificação:

- 1) Quadros superiores — superintendente/chefe de serviços de conferência;
- 2) Quadros médios — coordenadores/encarregados;
- 3) Profissionais qualificados — trabalhadores de base;
- 4) Profissionais não qualificados — trabalhadores indiferenciados.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e funções especializadas

#### SECÇÃO I

##### Categorias profissionais

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Conteúdo funcional

Para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abran-

gidos pelo contrato coletivo de trabalho de que o presente anexo faz parte integrante, considera-se que:

1 — O superintendente é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa de movimentação de cargas, superiormente planifica, dirige, coordena e orienta todos os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa e em colaboração com os restantes setores da mesma.

2 — O chefe de serviços de conferência é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa e sob a direção do superintendente, orienta os serviços inerentes à operação portuária de conferência.

3 — O coordenador é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa e sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Promover a formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;

b) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o CCT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;

c) Colaborar na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

d) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;

e) Assegurar aos trabalhadores portuários de base e indiferenciados as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas.

4 — O trabalhador portuário de base é o profissional que:

a) A bordo, compete-lhe o exercício das funções de estiva e desestiva, peagem e despeagem quando não efetuadas pela tripulação do navio e outras operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, nomeadamente cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, limpeza de porões ou tanques, vazador de granéis, operador de granéis líquidos, montar mangueiras, coser sacaria, apanha dos derrames para aproveitamento de carga, arrumação de madeiras ou paletas, movimentação de ferramentas e equipamentos;

b) No cais, terraplano ou armazém, compete-lhe exercer as funções de lingação e ou deslingação, manuseamento e movimentação de produtos e mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, aparação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes, bem como o controlo, orientação e o planeamento operacional tendente à carga e descarga de contentores nos terminais;

c) Compete ainda ao trabalhador portuário de base o exercício das funções especializadas previstas no n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> do CCT.

5 — O trabalhador indiferenciado é o trabalhador que desempenhará todas as tarefas de movimentação de cargas portuárias, excluindo todas as que exijam qualquer especialização própria e ou individualizada dos trabalhadores portuários de base, durante o período para que tiverem sido contratados.

## SECÇÃO II

### Funções especializadas

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Conteúdo funcional

1 — As funções especializadas inerentes à execução da operação portuária são exercidas em exclusivo por trabalhadores portuários de base, comprovadamente aptos para o efeito, correspondendo-lhes as seguintes designações e o respetivo conteúdo funcional:

a) *Portaló*. — É o trabalhador que a bordo, posicionando-se em lugar que lhe permita a completa e simultânea visibilidade do porão e do operador de equipamento de elevação instalado no navio ou no cais, coordena através de sinais manuais o movimento das lingadas de e para bordo, para os quais a observância dos trabalhadores e do manobrador do equipamento é obrigatória, assegurando que com tal coordenação se evitem danos aos trabalhadores, à carga ou ao navio;

b) *Operador de equipamentos de movimentação vertical e horizontal*. — É o trabalhador que, integrado no quadro privativo da empresa que exerce a atividade de movimentação de carga ou no da ETP, quando no desempenho destas funções, opera com os meios mecânicos de movimentação horizontal e vertical existentes a bordo ou em cais, fixos ou móveis, sejam gruas, guindastes, guinchos, pórticos de cais e de parque, empilhadores, *bulldozers*, pás mecânicas ou qualquer outro tipo de equipamento, quer seja movimentado ou acondicionado por meio de força motriz ou braçal, camiões, tratores ou qualquer outro tipo de veículo automóvel.

Compete-lhe deslocar por esses meios a bordo, no cais, terminais de contentores, terraplenos ou armazéns quaisquer mercadorias ou equipamentos suscetíveis de movimentação por tal processo.

Compete-lhe ainda zelar pela manutenção e conservação das máquinas que lhe sejam distribuídas e dar conhecimento ao seu superior hierárquico de quaisquer deficiências que verifique;

c) *Conferente*. — É o trabalhador a quem compete:

Conferir todas as mercadorias e unidades de carga/descarga, assegurando-se da sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado;

Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;

Controlar e colher o resultado das pesagens efetuadas;

Medir e obter a cubicagem dos volumes medidos, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;

Verificar e anotar as avarias das unidades de carga e sua localização;

Selar contentores ou outras unidades de carga, verificar a existência e inviolabilidade do respetivo selo e fazer observações em conformidade;

Utilizar os meios informáticos necessários e à disposição no âmbito da operação portuária de conferência;

Dar conhecimento imediato ao superior hierárquico de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;

Identificar-se em todos os documentos por si movimentados.

2 — Constitui obrigação das entidades empregadoras/utilizadoras promover ações de formação profissional apropriada que abranja todas as funções especializadas de forma a possibilitar a aptidão a todos os trabalhadores, derivando dessa formação as qualificações necessárias ao seu efetivo exercício, beneficiando, por um lado, os trabalhadores pela atividade diversificada das ações e, por outro, as operações e ou serviços em ganhos de operacionalidade e produtividade resultante dessa polivalência.

3 — As funções de portaló e a de operador de equipamento vertical quando na movimentação de gruas, guindastes ou de equipamento de elevação instalado no próprio navio devem ser exercidas em alternativa rotativa dentro de cada turno ou período de trabalho.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Requisitos de acesso

O acesso ao exercício de cada uma das funções especializadas está dependente do preenchimento por parte do trabalhador dos seguintes requisitos:

a) Ser detentor de carta de condução de automóveis pesados de mercadorias para o exercício de funções relativas à utilização de equipamentos de movimentação de horizontal;

b) Obter a aceitação em provas de seleção físicas, psicotécnicas e médicas para o exercício de qualquer das funções especializadas.

## ANEXO II

### Cláusulas de expressão pecuniária

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Remuneração base mensal

A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere o n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> do CCT é a seguinte:

Superintendente — €1408,17;

Chefe de serviços de conferência — €1408,17;

Coordenador — €1385,12;

Trabalhador portuário de base:

Nível I — €1343,54;

Nível II — €1206,83;

Nível III — €1070,12;

Nível IV — €933,42;

Nível V — €796,71

Nível VI (valor de retribuição correspondente ao nível VI é para os trabalhadores com contrato a termo) — €666,06;

Trabalhador indiferenciado — €600.

A progressão na carreira de trabalhador portuário de base efetuar-se-á em função da avaliação do seu desempe-

no, da disponibilidade manifestada para a execução das tarefas inerentes à atividade que exerce e do cumprimento dos seus díspares deveres funcionais, efetuada pela entidade empregadora.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno e por trabalho noturno

O valor do subsídio a que se refere o n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup> do CCT é o correspondente a, pelo menos, 10 % da retribuição base mensal que cada trabalhador auferir no momento.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

O valor de cada diuturnidade, nos termos do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup> do CCT, é de €26,20.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

A tabela referida nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 62.<sup>a</sup> do CCT é a seguinte:

	Horário	Superint. e ch. conf.	Coord.	Trabalhador de base de nível					
				I	II	III	IV	V	VI
Dias úteis .....	8/17	89,74	88,58	86,51	77,15	70,41	63,67	56,93	50,19
	17/24	89,74	88,58	86,51	77,15	70,41	63,67	56,93	50,19
	0/8	137,12	134,58	128,55	113,2	101,63	90,06	78,49	66,92
	12/13	21,5	21,29	20,15	17,33	15,09	12,85	10,61	8,37
	20/21	28,93	28,4	27,28	22,85	19,23	15,61	11,99	8,37
Sábados, domingos e feriados .....	3/4	40,24	39,67	37,64	30,93	25,29	19,65	14,01	8,37
	8/17	119,65	118,11	115,38	102,84	93,86	84,88	75,9	66,92
	17/24	133,44	132,3	130,21	114,48	102,59	90,7	78,81	66,92
	0/8	227,41	223,53	215,12	180,04	152,03	123,66	95,29	66,92
	12/13	33,4	32,36	29,32	24,45	20,43	16,41	12,39	8,37
	20/21	46,01	42,22	39,16	32,09	26,16	20,23	14,3	8,37
	3/4	63,88	59,21	53,82	43,49	34,71	25,93	17,15	8,37

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — O valor referido na cláusula 70.<sup>a</sup> do CCT é de €6,82 por dia.

2 — Em cada período de trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, antecipações e repetições de turno, o valor do subsídio de alimentação é de €6,82.

3 — O subsídio a que se reporta esta cláusula é devido por cada dia útil de trabalho efetivo ou disponibilidade para o trabalho e não abrange situações de inoperatividade, ainda que originadas por baixa ou férias.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não integra os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Vigência

Nos termos do n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup> do CCT, os valores constantes deste anexo vigoram por 12 meses, com efeitos desde 1 de janeiro de 2012.

Leça da Palmeira, 19 de março de 2012.

Pela Associação GPL — Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões:

*Fernando Lopes Moreira*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*João Manuel Lima de Oliveira Valença*, representante mandatado pela direção para o efeito.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

*Jaime Henrique Vieira dos Santos*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*Adolfo José Rodrigues Simões Paião*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*Manuel Urbano Gomes*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*João Manuel Lima de Oliveira Valença*, representante mandatado pela direção para o efeito.

Pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões:

*Aristides Marques Peixoto*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*José Augusto Gomes Soares*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*José Eduardo Maia Pinho Pinhal*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*Helder José Mascarenhas Carvalho*, representante mandatado pela direção para o efeito.

*Joaquim Manuel dos Santos Araújo*, representante mandatado pela direção para o efeito.

Declaram os outorgantes, para o efeito do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, que a convenção abrange três empregadores e cerca de 150 trabalhadores.

Depositado em 15 de maio de 2012, a fl. 125 do livro n.º 11, com o n.º 37/2012, 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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol — Revisão global.**

### **Cláusula de revisão**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, e com portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1997.

2 — Mantém-se a extensão determinada pela portaria referida no número anterior.

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito funcional**

1 — O presente CCT estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho celebrados entre os treinadores profissionais de futebol e os clubes ou sociedades desportivas filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, adiante designada LPFP.

2 — Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente CCT a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre treinadores profissionais de futebol e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na LPFP, para o que solicitarão aos ministérios competentes o respectivo regulamento de extensão.

3 — Em face do disposto no número anterior, estima-se que o presente CCT abranja 2154 entidades empregadoras e 14 000 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Âmbito pessoal**

O presente CCT aplicar-se-á aos treinadores profissionais de futebol que, em virtude de uma relação estabelecida com carácter regular, sob a autoridade e direcção de um clube ou sociedade desportiva, mediante remuneração, se dediquem à preparação, orientação técnica e treino das respectivas equipas de futebol.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Âmbito territorial**

O presente CCT aplicar-se-á a todos os treinadores e clubes ou sociedades desportivas sedeados em território nacional.

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Âmbito temporal**

O presente CCT vigorará pelo período de três anos, renovando-se sucessivamente por período de um ano se, entretanto, não for denunciado por uma das partes.

### **Cláusula 5.ª**

#### **Regime jurídico**

1 — Aplicam-se subsidiariamente ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os clubes ou sociedades desportivas as normas previstas no Código do Trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as disposições do presente CCT podem afastar a aplicação e normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as que se mostrem incompatíveis com a reconhecida natureza específica do contrato de trabalho dos treinadores profissionais de futebol.

### **Cláusula 6.ª**

#### **Forma**

1 — O contrato de trabalho é obrigatoriamente reduzido a escrito, assinado pela entidade patronal e pelo treinador, devendo ser lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar a cada uma das partes e os restantes a serem enviados pelo clube ou sociedade desportiva, à LPFP, à Federação Portuguesa de Futebol e à Associação Nacional de Treinadores de Futebol, adiante designadas FPF e ANTF, sob pena de não produzirem efeitos perante essas mesmas entidades.

2 — Do contrato deverá constar:

- a) A identificação das partes;
- b) O termo da vigência do contrato;
- c) A data de início da produção dos efeitos contratuais;
- d) O montante da retribuição;
- e) A data da celebração.

Junta-se, como anexo I do presente contrato, o modelo de contrato.

### **Cláusula 7.ª**

#### **Promessa de contrato de trabalho**

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima a vontade de se obrigarem a celebrar o contrato de trabalho, respectiva retribuição e a indicação do início e do termo do contrato prometido.

2 — O incumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho implica o dever de indemnizar o promitente não faltoso pelos prejuízos sofridos, que se fixam em quantia correspondente a 70 % do valor remuneratório global previsto no contrato promessa, deduzido das quantias eventualmente entregues a título de antecipação do contrato prometido, salvo se outra indemnização tiver sido prevista a título de cláusula penal.

### **Cláusula 8.ª**

#### **Prazo**

1 — O contrato de trabalho terá sempre uma duração determinada, caducando automaticamente expirado o prazo nele estipulado, sem necessidade de qualquer outra declaração ou formalidade.

2 — O contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Registo**

1 — A participação do treinador em competições oficiais depende do registo do seu contrato de trabalho na LPFP, na FPF, na ANTF e subsequente inscrição nos termos da respectiva regulamentação desportiva.

2 — Compete à ANTF a certificação das habilitações exigidas na regulamentação desportiva aplicável, a emitir no prazo máximo de cinco dias a contar da recepção do contrato enviado à ANTF nos termos da cláusula 6.<sup>a</sup>

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Cedência temporária**

1 — Durante a vigência de um contrato de trabalho, o clube poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um treinador profissional, mediante a aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo em vigor.

2 — Esta cedência só poderá, porém, ser efectivada dentro de cada época desportiva, desde que comunicada à FPF, à LPFP e à ANTF por escrito no prazo de 15 dias a contar da sua celebração.

3 — A cedência deverá constar obrigatoriamente de documento escrito, assinado por todos os intervenientes, no qual deverão ser especificadas as condições e prazo de cedência, nomeadamente os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho assumidos pelos contraentes.

4 — O contrato de cedência pode estabelecer cláusulas remuneratórias diferentes das estipuladas no contrato de trabalho, desde que não envolvam diminuição da retribuição.

5 — Na falta de especificação, presumem-se transmitidos ao cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.

6 — A cedência está sujeita a registo nos termos do artigo 9.º do presente contrato colectivo.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — Apenas poderá estabelecer-se um período experimental no primeiro contrato de trabalho celebrado entre o mesmo treinador e o mesmo clube ou sociedade desportiva, ainda que venha a ser prorrogado ou celebrado outro contrato de trabalho para a época ou épocas seguintes.

2 — O período experimental não poderá ser superior a 15 dias, contudo cessará de imediato logo que o treinador exerça a sua actividade ao serviço do clube ou sociedade desportiva em competição oficial.

3 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

**CAPÍTULO II**

**Direitos, deveres e garantias**

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Deveres do clube**

O clube deve:

- a) Tratar e respeitar o treinador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe atempadamente a retribuição convencionada;

c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;

d) Facilitar-lhe o exercício dos seus direitos sindicais;

e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais em conformidade com a legislação em vigor;

f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Deveres do treinador**

O treinador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os jogadores e as demais pessoas que, pelas respectivas funções, estejam relacionadas com a sua actividade;

b) Prestar o seu trabalho com zelo, diligência e assiduidade, designadamente cumprindo e fazendo cumprir os horários previamente fixados para todas as actividades inerentes à preparação, orientação técnica e treino das equipas por ele dirigidas;

c) Cumprir e fazer cumprir ordens e instruções da entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da actividade desportiva específica para que foi contratado, sem prejuízo da sua autonomia reconhecida nos termos da cláusula seguinte e sempre que aquelas não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como aos dos seus atletas sob a sua orientação;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, bem como conformar-se com as regras próprias da disciplina e ética desportiva.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Direitos do treinador**

Ao treinador compete, em exclusivo, a preparação, elaboração e tomada de decisões em toda matéria respeitante a assuntos de natureza técnica, tática e física, directamente relacionados com a actividade para que foi contratado, especialmente:

a) Dar parecer sobre a conveniência ou inoportunidade da realização dos jogos particulares, no decurso de provas oficiais ou os que pela sua proximidade possam afectar a equipa;

b) Proceder à escolha dos jogadores que integram a equipa em cada jogo;

c) Designar os dias e as horas dos treinos, bem como o local dos mesmos, tendo em consideração as especialidades e limitações que hajam sido previamente comunicadas pela entidade patronal;

d) Fixar as horas de comparência das equipas nos balneários, ou em outros locais, antes do início dos jogos, estágios ou deslocações;

e) Propor a realização de estágios, sua marcação, tempo de duração, bem como os meios de os realizar.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Garantias do treinador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o treinador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Prejudicar as condições de trabalho do treinador ou dos atletas por ele orientados;
- c) Diminuir a retribuição, salvo por acordo e nos casos previstos na lei ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- d) Impor ao treinador a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- e) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato;
- f) Adoptar conduta intencional de forma a levar o treinador a pôr termo ao contrato.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

1 — Os clubes têm poder disciplinar, nos termos da lei geral e do presente CCT, sobre os treinadores ao seu serviço, sem prejuízo das sanções que a estes sejam aplicáveis pelos órgãos de disciplina desportiva.

2 — Dentro dos limites fixados nesta cláusula o clube poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um treinador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária e, em cada época, a retribuição correspondente a 20 dias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 24 dias e, em cada época, o total de 60 dias.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Exercício do poder disciplinar

1 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do n.º 2 da cláusula 16.<sup>a</sup> só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.

2 — A sanção disciplinar prevista na alínea a) do n.º 2 do cláusula 16.<sup>a</sup> poderá ser aplicada sem observância do processo disciplinar, desde que venha a ser respeitado o direito de audiência prévia do treinador.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e a execução da eventual sanção disciplinar só poderia ter lugar nos 30 dias seguintes à decisão.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho com a notificação da nota de culpa, se a presença do treinador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto do treinador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir e a fazer cumprir ordens e instruções a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar sanções abusivas em qualquer dos casos previstos na cláusula anterior indemnizará o treinador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de sanção pecuniária, suspensão e despedimento aos agravamentos previstos na lei.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Liberdade de trabalho

1 — São nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito de trabalho após a cessação do contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, no acordo de cessação do contrato de trabalho é lícito às partes consagrarem limitações fundadas em critérios meramente desportivos.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Outras actividades na vigência do contrato

1 — Ao treinador é vedado o desempenho de qualquer outra actividade desportiva remunerada no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.

2 — É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo treinador de actividades de qualquer natureza que sejam incompatíveis com a sua prestação laboral, excepto se o contrário for expressamente autorizado pelo clube.

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Trabalho normal

1 — Considera-se trabalho normal do treinador a prestação da sua actividade em representação do clube a que está vinculado, seja quando intervenha como treinador em jogos oficiais ou particulares seja enquanto dirige treinos de apuramento técnico, tático, ou físico, concentrações e deslocações e outras actividades de formação técnica e informativa.

2 — Ao trabalho prestado pelo treinador não se aplicam os limites do período normal de trabalho previstos na lei geral.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Horários

As sessões de treino, bem como quaisquer actividades formativas ou de preparação são decididas pelo treinador e comunicadas à entidade patronal e aos jogadores com a devida antecedência.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados obrigatórios

1 — Os treinadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser desfrutado por acordo de ambas as partes.

2 — Têm ainda os treinadores direito ao descanso nos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 24 de Dezembro.

3 — Quando, por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar, no todo ou em parte, do descanso previsto nos números anteriores, transfere-se o mesmo para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o 1.º dia imediato disponível.

4 — Sempre que a entidade regulamentadora da respectiva competição desportiva designe a realização de provas em dia feriado obrigatório, terá o treinador direito a gozar um dia de descanso suplementar, a fixar pela entidade patronal de entre cinco dias imediatos.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Férias

1 — O treinador tem direito a gozar um período de 30 dias de férias em virtude do trabalho prestado em cada época.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 do mês imediatamente anterior àquele em que termina a época.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o treinador dê o seu consentimento.

4 — O treinador que tenha celebrado contrato de trabalho por um prazo inferior a uma época (12 meses) tem direito, no mínimo, a 2 dias e meio por cada 30 dias de trabalho efectivamente prestado, salvo se outras condições mais favoráveis resultarem para o treinador do contrato individual de trabalho.

5 — A entidade patronal que, com culpa, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao treinador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Escolha de férias e retribuição

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o treinador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, da qual dará conhecimento ao treinador com antecedência não inferior a 30 dias.

3 — A retribuição dos treinadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Faltas — Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do treinador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho, por facto não imputável ao treinador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, desde que devidamente comprovadas.

2 — Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês aplica-se o regime da cláusula 29.<sup>a</sup>

3 — As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

4 — O treinador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.

5 — O treinador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.

6 — O treinador pode faltar até cinco dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou até 2.º grau colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do treinador

1 — Quando o treinador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongue por mais um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o tempo de suspensão o treinador conserva o direito ao lugar e continua obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 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 a aquele prazo.

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

5 — Terminado o impedimento, o treinador deve retomar o posto de trabalho no período máximo de 48 horas.

6 — A entidade patronal que se oponha a que o treinador retome o serviço após a sua apresentação deve indemnizar o treinador nos termos estabelecidos na cláusula 41.<sup>a</sup>

7 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato nem prejudica o direito de qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

#### CAPÍTULO IV

##### Retribuição do trabalho

###### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Remuneração

Consideram-se como remuneração todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, que, nos termos do contrato de trabalho e das normas que o regem, o treinador recebe como contrapartida do seu trabalho, salvo as excepções previstas na lei.

###### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Remuneração mínima

1 — Aos treinadores principais são assegurados as seguintes remunerações base mínimas, quando exerçam as suas funções em clube da:

1.<sup>a</sup> Liga Profissional — oito vezes o salário mínimo nacional;

2.<sup>a</sup> Liga Profissional — quatro vezes o salário mínimo nacional;

II Divisão Nacional B — três vezes o salário mínimo nacional;

III Divisão Nacional — duas vezes o salário mínimo nacional;

Outras divisões e escalões juvenis — uma vez o salário mínimo nacional.

2 — Aos treinadores-adjuntos é assegurado, como remuneração base mínima, metade dos montantes estabelecidos no número anterior para os treinadores principais de cada divisão.

###### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Subsídios de férias e de natal

1 — Os treinadores têm direito a receber um subsídio de férias e de natal equivalente à remuneração base mensal, salvo se o período de prestação de trabalho for inferior a uma época, caso em que o montante do subsídio será correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado.

2 — Salvo acordo das partes, o subsídio de férias é pago no início do período de gozo das férias ou, quando interpoladas, no início do 1.º período de gozo, sendo o subsídio de Natal pago até ao dia 15 de Dezembro.

###### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Prémios de jogo

1 — Poderão igualmente ser atribuídos aos treinadores prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados obtidos, que, salvo acordo das partes, devem ser liquidados no mês seguinte àquele a que digam respeito, prémios esses que, se atribuídos de forma regular e periódica, são considerados, nos termos gerais, como parte integrante da remuneração.

2 — Para efeito de aplicação do número anterior os prémios estabelecidos só se vencem caso os objectivos estabelecidos venham a ser efectivamente alcançados.

###### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Regras especiais

Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das condições contratuais, nomeadamente para os casos de subida e descida de divisão ou outros, desde que expressamente previstas.

###### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Forma, tempo e lugar de cumprimento

1 — A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numerário, cheque nominativo, vale postal, depósito ou transferência bancária, até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo distinto acordo entre as partes.

2 — A remuneração deve ser satisfeita na sede do clube ou sociedade desportiva ou no lugar onde o treinador presta a sua actividade, salvo distinto acordo entre as partes.

###### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Compensação e desconto

1 — A entidade não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o treinador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos ordenados por lei, por decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;

b) Às indemnizações devidas pelo treinador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias a que se refere a alínea c) do n.º 2 da cláusula 16.<sup>a</sup>;

d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;

e) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pelos clubes aos treinadores para aquisição de bens móveis e imóveis, quando expressamente solicitados por estes e constarem de documento escrito assinado por ambas as partes.

3 — Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

#### CAPÍTULO V

##### Cessaçã do contrato de trabalho

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Revogação por acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Resolução, com ou sem justa causa, por iniciativa do treinador;

d) Despedimento, com ou sem justa causa, promovido pela entidade patronal;

e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Revogação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.

2 — A revogação deverá sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar, do qual deverá constar a data da celebração do acordo bem como o início da produção dos respectivos efeitos devendo a mesma ser comunicada às entidades referidas no n.º 1 da cláusula 6.<sup>a</sup> no prazo de 15 dias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e, designadamente,

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o treinador prestar trabalho ou do clube o receber.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Resolução por iniciativa do treinador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do treinador, com direito a indemnização, os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa dos direitos e garantias do treinador nos casos e termos previstos nas cláusulas 14.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup>;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do treinador, punível por lei, praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constituem ainda justa causa de rescisão do contrato pelo treinador, mas sem direito a indemnização:

a) A necessidade de o treinador cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação da sua actividade;

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 ao treinador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o treinador deve notificar a entidade empregadora com máxima antecedência possível.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade da entidade empregadora pela resolução do contrato do treinador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao treinador o direito a uma indemnização correspondente ao valor

das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.

2 — As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até ao final da época em que foi promovida a resolução do contrato com justa causa pelo treinador.

3 — Se pela cessação do contrato resultarem para o treinador prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado nos n.ºs 1 e 2, poderá aquele reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento desses danos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade em caso de resolução por iniciativa do treinador

1 — Quando a justa causa invocada nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup> venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o treinador fica constituído na obrigação de indemnizar a entidade empregadora em montante não inferior a metade do valor das retribuições vincendas.

2 — Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento desses danos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Comunicação da cessação do contrato

O treinador deverá comunicar à entidade empregadora, LPFP, FPF e ANTF, a cessação do contrato por carta registada com aviso de recepção, concretizando expressamente os motivos que fundamentam a resolução, no caso de justa causa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Resolução por iniciativa da entidade empregadora

1 — Considera-se justa causa de despedimento toda a violação grave dos deveres do treinador, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo laboral, nomeadamente:

a) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou seus representantes;

b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da actividade e das necessárias à disciplina do trabalho;

c) Provocação repetida de conflitos com elementos da equipa de futebol, membros dos órgãos sociais do clube e demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a actividade exercida;

d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;

e) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre as pessoas referidas na anterior alínea c);

f) Repetida inobservância das normas da disciplina e da ética desportiva;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para o clube ou, independente de qualquer prejuízo ou risco, quando o

número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Desinteresse reiterado pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua actividade;

i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — No caso de resolução com fundamento no estabelecido no número anterior, poderá a entidade empregadora reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento dos danos, nos termos gerais de direito.

3 — A entidade patronal que promova ilicitamente o despedimento do treinador fica obrigada a indemnizá-lo nos termos da anterior cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de extinção unilateral do contrato de trabalho:

a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;

b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Resolução sem invocação de justa causa

1 — O treinador pode resolver o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação dirigida à entidade empregadora com antecedência mínima de metade do prazo pelo qual o contrato de trabalho foi celebrado, salvo se o clube o dispensar total ou parcialmente do cumprimento desse prazo.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Incumprimento do prazo de aviso prévio

Se o treinador não cumprir o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

1 — A ANTF terá o direito de desenvolver, no seio dos clubes ou sociedades desportivas a que os seus associados

estejam vinculados, a actividade sindical reconhecida por lei.

2 — Em todos os clubes ou sociedades desportivas abrangidos pelo presente CCT, deverá existir um painel para a afixação de informações aos treinadores. Este painel deverá ser colocado em local bem visível e de fácil acesso.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Acesso aos campos

1 — Durante a vigência deste CCT, os treinadores filiados na ANTF, que em cada época estiverem ao serviço dos clubes das divisões nacionais terão livre entrada em qualquer jogo particular ou oficial em que intervenham clubes da mesma divisão daquele a que se encontram vinculados, considerando-se como pertencentes a uma só divisão as competições de carácter profissional.

2 — Para tal efeito, a ANTF requisitará à FPF e à Liga o cartão de identificação para ser presente no momento de acesso ao estádio.

3 — Os treinadores que no decurso da época desportiva vejam cessar seu vínculo contratual são incluídos no âmbito de aplicação do n.º 1, podendo usufruir do direito aí contemplado até ao termo da época desportiva subsequente à cessação do contrato.

## ANEXO I

### Modelo de contrato de trabalho entre treinadores de clubes/sociedades desportivas

Entre:

1.º contraente (daqui em diante denominado «clube»/«sociedade desportiva»):

... (nome do clube/sociedade desportiva), com sede em ... representado(a) por ... e ..., respectivamente, na qualidade de ... e ...;

2.º contraente (daqui em diante denominado «treinador»):

... (nome completo do treinador), de nacionalidade ..., portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º ..., emitido em .../.../..., pelo arquivo de identificação ..., passaporte n.º ..., de ... de ... de ..., do país ..., residente em ..., treinador de futebol com o curso de nível ..., realizado em ...;

é celebrado contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

1.<sup>a</sup>

Pelo presente contrato, o 2.º contraente é contratado pelo 1.º contraente para exercer as funções de treinador principal/adjunto da(s) equipa(s) (masculino/feminino; futebol de 11/7/5; sénior/formação; escolas/infantis/iniciados/juvenis/juniores), sob autoridade e direcção do 1.º contraente e mediante retribuição.

2.<sup>a</sup>

1 — O clube/sociedade desportiva compromete-se a pagar ao treinador, até ao dia 5 do mês subsequente àquele

a que disser respeito, salvo distinto acordo entre as partes, a remuneração mensal ilíquida de €... (por extenso).

2 — O treinador, para além da remuneração mensal, terá direito a receber, no início do período de gozo das suas férias, ou, quando interpoladas, no início do 1.º período de gozo, e até ao dia 15 de Dezembro, respectivamente, um subsídio de férias e um subsídio de Natal equivalentes à sua remuneração base.

3.<sup>a</sup>

O clube/sociedade desportiva, em função dos resultados, pagará ao treinador os seguintes prémios:

- a) Prémio(s) de jogo — ...
- b) Prémio(s) de classificação — ...

4.<sup>a</sup>

Nos casos, nomeadamente, de mudança de divisão do clube, o total das remunerações do treinador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

- Em caso de subida de divisão, aumento de ... %;
- Em caso de descida de divisão, redução de ... %;
- Outros ... %.

5.<sup>a</sup>

1 — O presente contrato tem duração determinada, tendo início em ... de ... de dois mil e ... (extenso) e termo em ... de ... de ... (extenso), caducando, sem necessidade de qualquer outra declaração ou formalidade, uma vez expirado o prazo estipulado.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

6.<sup>a</sup>

1 — Se o clube promover indevidamente o despedimento do treinador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, ou incorrer em comportamento que constitua o treinador no direito de rescindir o contrato com justa causa, fica obrigado a pagar-lhe uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente o treinador venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.

2 — As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até o final da época em que foi promovida a rescisão do contrato.

7.<sup>a</sup>

1 — Quando a justa causa invocada pelo treinador venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o treinador fica constituído na obrigação de indemnizar a entidade empregadora em montante não inferior a metade do valor das retribuições vincendas.

2 — Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento desses danos.

8.<sup>a</sup>

1 — O treinador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação dirigida ao clube/sociedade desportiva com a antecedência mínima de metade do prazo pelo qual o contrato de trabalho foi celebrado, salvo se o clube o dispensar total ou parcialmente do cumprimento desse prazo.

2 — Se o treinador não cumprir o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar ao clube uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio.

9.<sup>a</sup>

A extinção do contrato de trabalho tem de ser comunicada à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, à Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e à Federação Portuguesa de Futebol pela parte que promoveu a cessação, com indicação expressa dos respectivos fundamentos nos casos em que seja invocada justa causa, por carta registada com aviso de recepção.

10.<sup>a</sup>

O clube obriga-se a contratar o seguro de acidentes pessoais do treinador, com as coberturas mínimas legalmente estabelecidas.

11.<sup>a</sup>

1 — Ao treinador é vedado o desempenho de qualquer outra actividade desportiva remunerada no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.

2 — É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo treinador de actividades de qualquer natureza que sejam incompatíveis com a sua prestação laboral, excepto se o contrário for expressamente autorizado pelo clube.

12.<sup>a</sup>

Em todos os casos omissos no presente contrato aplicam-se as disposições do CCT outorgado entre a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

O presente contrato, rubricado em cada uma das páginas que o compõem e assinado, por cada uma das partes, é lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar a cada uma das partes e os restantes a serem enviados pelo clube/sociedade desportiva, à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, à Federação Portuguesa de Futebol e à Associação Nacional de Treinadores de Futebol.

Observações: ...

... (local), dd/mm/aaaa (data por extenso),

Assinaturas dos representantes do clube/sociedade desportiva com poderes para o acto:

(Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do treinador: ...



**ANEXO II**

Artigo 1.º

**Composição dos quadros técnicos**

1 — Os clubes participantes nas competições organizadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional (LPFP) devem ter ao seu serviço um quadro técnico composto, pelo menos, pelos seguintes elementos, os quais devem possuir as seguintes habilitações e respectivas equivalências estabelecidas nos termos do regulamento de formação de treinadores de futebol da Federação Portuguesa de Futebol (FPF):

A) I Liga:

Um treinador principal: nível IV de habilitação (UEFA Pro);

Um treinador-adjunto: nível II de habilitação (UEFA Basic);

B) II Liga:

Um treinador principal: nível III de habilitação (UEFA Advanced);

Um treinador-adjunto: nível II de habilitação (UEFA Basic).

2 — A composição e habilitações do quadro técnico das equipas participantes nas competições organizadas pela FPF são definidos nos termos do regulamento de provas oficiais da FPF.

Artigo 2.º

**Habilitações**

Os níveis de qualificação e habilitação dos treinadores são definidos nos termos da legislação e regulamentação aplicável.

Porto, 4 de Maio de 2012.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

*Mário Silveiras de Carvalho Figueiredo*, presidente.  
*Cármem Andreia da Silva Couto*, vogal da comissão executiva.

Pela Associação Nacional de Treinadores de Futebol:

*Francisco Alberto Barceló Silveira Ramos*, presidente da direcção.

*António Joaquim Costa Oliveira*, vice-presidente da direcção.

*Rui Manuel Pinto Reis Quinta*, vice-presidente da direcção.

Depositado em 15 de maio de 2012, a fl. 125 do livro n.º 11, com o n.º 38/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula prévia

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2011.

**CAPÍTULO I**

**Área âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional representadas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 90 empresas e 2005 trabalhadores.

.....

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 29.ª

**Faltas justificadas**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

.....

e) Por período não superior a dez dias por ocasião do nascimento de filho;

.....

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 24.ª

**Descanso semanal e feriados**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo — sendo considerado o domingo dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

.....

## CAPÍTULO VII

### Direitos especiais

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1 — A maternidade e a 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.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

##### Licenças de parentalidade

1 — Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior.

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

d) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto espontâneo e demais situações de interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

f) No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais 30 dias por cada gemelar, além do primeiro.

2 — Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença 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.

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no n.º 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

I) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

II) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3 — No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>-B

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

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

3 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que dura a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

5 — As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>-C

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

## CAPÍTULO VIII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2012.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2011.

## ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório . . . . . Director de serviços . . . . .	930
II	Analista de informática . . . . . Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas . . . . . Contabilista . . . . . Encarregado geral . . . . . Tesoureiro . . . . .	830
III	Chefe de secção . . . . . Guarda-livros . . . . . Inspector de vendas . . . . . Programador informático . . . . .	779
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Demonstrador (sem comissões) . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Promotor de vendas (sem comissões) . . . . . Prospector de vendas (sem comissões) . . . . . Secretário . . . . . Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) Vendedor (sem comissões) . . . . . Vendedor especializado (sem comissões) . . . . .	760
V	Caixa . . . . . Cobrador . . . . . Fiel de armazém . . . . . Motorista de pesados . . . . . Operador de computadores de 1.ª . . . . . Primeiro-caixeiro . . . . . Primeiro-escriturário . . . . . Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)	684
VI	Conferente . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Operador de computador de 2.ª . . . . . Segundo-caixeiro . . . . . Segundo-escriturário . . . . . Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos) . . . . .	624
VII	Ajudante de motorista . . . . . Demonstrador (com comissões) . . . . . Empregado de expedição . . . . . Promotor de vendas (com comissões) . . . . . Prospector de vendas (com comissões) . . . . . Telefonista de 1.ª . . . . . Terceiro-caixeiro . . . . . Terceiro-escriturário . . . . . Vendedor (com comissões) . . . . . Vendedor especializado (com comissões) . . . . .	596
VIII	Caixeiro-viajante do 2.º ano . . . . . Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª . . . . . Distribuidor . . . . . Embalador . . . . . Empilhador . . . . . Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano . . . . . Operador de empilhador de básculo . . . . . Servente . . . . . Telefonista de 2.ª . . . . .	533
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano . . . . . Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª . . . . . Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano . . . . . Servente de limpeza . . . . .	496

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) . . . . . Praticante (comércio e armazém) . . . . .	495
XI	Paquete (*) . . . . .	495

\* Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 26 de Abril de 2012.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Fausto de Oliveira Magalhães*, mandatário.  
*António Barbosa da Silva*, mandatário.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.  
*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro*, mandatária.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.  
*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro*, mandatária.

Pelo SITEESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, mandatário.

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPACES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio 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.

21 de Março de 2012.

#### Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 4 de Abril de 2012. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 16 de maio de 2012, a fl. 125 do livro n.º 11, com o n.º 39/2012, 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 Sitava Turismo, S. A., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial.**

Aos 15 dias do mês de Janeiro do ano de 2012, às 14 horas, na sede social da empresa Sitava Turismo, S. A., em Brejo da Zimbreira, Vila Nova de Milfontes, concelho de Odemira, reuniram-se as partes, Sitava Turismo, S. A., empresa tendo como seus representantes, José Luís Casimiro da Silva e Sousa e Carlos Manuel da Silva Guerreiro, e Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — CESP, tendo como seus mandatários Casimiro Manuel Serra Santos e Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, todos devidamente identificados e credenciados.

As partes discutiram, acordaram e outorgaram o n.º 1 da cláusula 26.ª («Definição geral»), que mantém o seguinte texto: «O AE, para além da empresa, abrange 24 trabalhadores.», bem como a tabela salarial, a ser aplicada desde 1 de Janeiro de 2012, que passará a constituir o anexo I do Acordo de Empresa/Sitava Turismo, celebrado entre a empresa Sitava Turismo, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — CESP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, vol. 78, de 22 de Maio de 2011, de p. 1690

a p. 1696, que será aplicado a todos os trabalhadores permanentes da empresa Sitava Turismo, S. A., sócios ou não do CESP.

Os Representantes da Sitava Turismo, S. A.:

*José Luís Casimiro da Silva e Sousa*, administrador.  
*Carlos Manuel da Silva Guerreiro*, administrador.

Os Mandatários do CESP:

*Casimiro Manuel Serra Santos*.  
*Margarida do Sacramento G. das Fontes Figueira*.

#### **ANEXO I**

#### **Tabela salarial**

(com efeitos a 1 de Janeiro de 2012)

Categoria profissional	Remuneração mensal (euros)
Encarregado(a) de parque . . . . .	954
Técnico(a) de organização administrativa III . . . . .	696
Técnico(a) de organização administrativa II . . . . .	672
Técnico(a) de organização administrativa I . . . . .	647
Rececionista IV . . . . .	672
Rececionista III . . . . .	647
Rececionista II . . . . .	629
Rececionista I . . . . .	600
Vigilante IV . . . . .	672
Vigilante III . . . . .	647
Vigilante II . . . . .	629
Vigilante I . . . . .	600
Guarda III . . . . .	629
Guarda II . . . . .	561
Guarda I . . . . .	516
Supervisor(a) de restauração . . . . .	672
Empregado(a) de mesa/bar III . . . . .	629
Empregado(a) de mesa/bar II . . . . .	561
Empregado(a) de mesa/bar I . . . . .	561
Cozinheiro(a) . . . . .	629
Ajudante de cozinha . . . . .	561
Empregado(a) de limpeza . . . . .	516
Empregado(a) polivalente . . . . .	(*)

(\*) Valor do salário mínimo nacional em cada momento em vigor.

Depositado em 14 de maio de 2012, a fl. 125 do livro n.º 11, com o n.º 36/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Pescadores do Distrito de Coimbra — Cancelamento**

Por sentença proferida em 23 de janeiro de 2012, transitada em julgado em 29 de fevereiro de 2012, no âmbito do processo n.º 2507/11.5TBFIG que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Coimbra, que correu termos no no 1.º Juízo do Tribunal Judicial da Figueira da Foz, foi declarada a sua extinção,

ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o Sindicato tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Pescadores do Distrito de Coimbra, efetuado em 16 de julho de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### II — DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom**

Eleição em 19 de abril de 2012 para o mandato de quatro anos.

##### **Direção**

Jorge Manuel Almeida Félix, portador do bilhete de identidade n.º 200523.

Vítor Manuel Ferreira Tedim, portador do bilhete de identidade n.º 1775978.

Acácio José Gomes de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 4575386.

José Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 3528489.

Eduardo Santos de Jesus, portador do bilhete de identidade n.º 4706102.

António Manuel Claudino Marques, portador do bilhete de identidade n.º 4859905.

Maria Carolina Teixeira Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 5925786.

Lilita Conceição Nóbrega Nascimento, portadora do bilhete de identidade n.º 7184663.

Ana Cristina Santos A. E. A. S. Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 7324417.

Marta Maria de Carvalho Azevedo Luiz, portadora do bilhete de identidade n.º 4000833.

Vítor Manuel Silva Campos, portador do bilhete de identidade n.º 6676220.

Paulo Miguel Regalado Cordeiro, portador do bilhete de identidade n.º 6080118.

Luís Miguel Vieira Loureiro, portador do bilhete de identidade n.º 10095724.

Eduardo José Belo T. P. de Mendonça, portador do bilhete de identidade n.º 9769730.

Sebastião Manuel da Silva Maio, portador do bilhete de identidade n.º 9657227.

Manuel Moreira de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 676373.

Helder Manuel Martins Gago, portador do bilhete de identidade n.º 9301564.

António Maria da Silva Duarte, portador do bilhete de identidade n.º 9465221.

Ana Paula Lobo Tello Pedro dos Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 7757389.

Paula Alexandra Seborro Crespo, portadora do bilhete de identidade n.º 9568670.

### **Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens**

Eleição em 9 de março de 2012 para o mandato de três anos.

#### **Direção**

Presidente — Francisco Fernando da Costa Lima.

Vice-presidente — Carlos Jorge Rocha Soares.

Tesoureiro — Frederico França Lopes.

1.º secretário — Amadeu Monteiro Guedes de Sá.

2.º secretário — Ricardo João Lopes de Sousa.

1.º vogal — António Manuel Sousa Oliveira.

2.º vogal — Carlos Manuel Simões Carvão.

1.º suplente — António José Ribeiro.

2.º suplente — José Pires Garrido.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Associação Portuguesa de Escolas de Condução (APEC) — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral no dia 21 de dezembro de 2010, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2007.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, natureza jurídica, âmbito, sede e fim**

##### Artigo 1.º

1 — A associação Portuguesa de Escolas de Condução, designada abreviadamente por APEC, criada ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, é associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos.

2 — A APEC rege-se pelo disposto nestes estatutos e, em tudo o que neles for omissivo, pela legislação em vigor.

##### Artigo 2.º

A APEC é constituída por todas as pessoas singulares ou colectivas residentes no continente ou nas Regiões Autónomas, as quais se dediquem legalmente à actividade do ensino de condução automóvel ou não.

##### Artigo 3.º

1 — A Associação tem a sua sede em Lisboa, sita na Rua de André Vidal de Negreiros, 30-B, 1950-023 Lisboa.

2 — Sempre que se mostre necessário ou conveniente, tendo em vista a mais eficiente defesa dos interesses dos associados, poderão ser criadas, com carácter permanente ou temporário, delegações regionais, as quais terão a estrutura orgânica e competência que a assembleia geral fixar.

#### Artigo 4.º

A APEC tem por fim:

- a) A promoção e defesa dos interesses dos seus associados, representando-os perante quaisquer pessoas, colectividades ou singulares, autoridades, entidades, grupos económicos, sindicatos, associações de trabalhadores ou patronais ou qualquer entidade pública ou provada;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- c) Realizar estudos e pesquisas técnicas relacionados e destinados a melhorar as actividades específicas das suas associações;
- d) Promover o conhecimento de meios para a prevenção de acidentes rodoviários;
- e) Promover e implementar centros de realização de exames de condução para todas as categorias de veículos;
- f) Promover, ministrar e realizar cursos de formação para examinadores, directores e instrutores de condução;
- g) Promover, ministrar e realizar cursos de actualização para examinadores, directores e instrutores de condução;
- h) Promover a formação profissional para os seus trabalhadores, associados e para outras actividades profissionais; e
- i) Prosseguir na formação de actividades profissionais na melhoria de condições para os seus associados e outras actividades profissionais.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

- 1 — Podem ser associados da APEC as pessoas singulares ou colectivas que exerçam a actividade de ensino de condução automóvel, nos termos previstos no artigo 2.º
- 2 — A admissão de associados é da competência da direcção.
- 3 — Os candidatos que pretendam ser admitidos devem apresentar os seus pedidos por escritos na sede da Associação, endereçados à direcção, que deverão ser instruídos com os elementos necessários à identificação do requerente e com a documentação comprovativa de que satisfazem as condições estabelecidas no artigo 2.º
- 4 — A admissão dos candidatos a associados deverá ser apreciada na primeira reunião da direcção subsequente à entrada do pedido e só se torna efectiva depois da sua notificação ao candidato.
- 5 — A aprovação ou indeferimento do pedido deve ser notificado ao interessado no prazo de 10 dias a partir da data de decisão, considerando-se inscrito na data de notificação quando o pedido merecer aprovação.
- 6 — Da deliberação da direcção que recuse a admissão poderá o candidato a associado recorrer, no prazo de 30 dias a contar da notificação, para a assembleia geral.

#### Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados, se as quotas trimestrais estiverem liquidadas até cinco dias antes da assembleia;

- b) Eleger e ser eleitos para cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 15.º, n.º 2;
- d) Apresentar à Associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins da mesma e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses dos associados;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços nas condições previstas por lei e pelos estatutos ou regulamentos da Associação ou que vierem a ser legitimamente definidas pela direcção;
- f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias que a Associação proporcione.

#### Artigo 7.º

1 — A representação dos associados perante a Associação far-se-á pessoalmente ou através do seu legal representante, sem prejuízo das formas de mandato que a lei admita.

2 — Nenhum associado será admitido a votar, por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga particularmente respeito.

#### Artigo 8.º

São deveres dos associados:

- a) Acatar as deliberações tomadas pelos órgãos directivos;
- b) Cumprir fielmente os regulamentos aprovados nos termos destes estatutos;
- c) Satisfazer as obrigações resultantes de quaisquer compromissos de natureza associativa;
- d) Prestar à direcção as informações e esclarecimentos que esta lhe solicite;
- e) Desempenhar com zelo e dedicação os cargos e lugares para que for designado;
- f) Concorrer pelos meios ao seu alcance para o prestígio e engrandecimento da Associação;
- g) Pagar a jóia pela inscrição e a quota, aprovadas pela assembleia geral;
- h) Cumprir todas as outras obrigações estabelecidas na lei ou resultantes do associativismo.

#### Artigo 9.º

1 — Perde a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão referidas nestes estatutos;
- b) Os que vierem a ser excluídos da Associação por motivos disciplinares;
- c) Os que deixarem de satisfazer, por um período superior a 12 meses, os encargos financeiros a que se refere a alínea g) do artigo anterior.

2 — A declaração de perda de qualidade de associado compete à direcção.

3 — No caso referido na alínea b) do número anterior pode o associado arguido interpor recurso, nos termos do n.º 3 do artigo 27.º

4 — O associado que tiver perdido a qualidade de associado perde igualmente o direito ao património social.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos, estrutura, funcionamento e eleições

##### Artigo 10.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

##### Artigo 11.º

O mandato da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal é de cinco anos, com a excepção do presidente de direcção e da tesoureira, por imperativos previstos no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 86/98, de 3 de Abril, e da Diretiva Comunitária n.º 2006/126/CE, de 20 de Dezembro, bem como por ser o criador, fundador e investidor de APEC, sendo permitida a reeleição do qualquer associado para o mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos.

##### Artigo 12.º

1 — O exercício dos cargos é gratuito, com excepção do presidente de direcção, se trabalhar a tempo inteiro na Associação por afazeres diários previstos no artigo 20.º dos estatutos, podendo, também, os respectivos titulares ser reembolsados de despesas que por via deles efectuarem, desde que devidamente documentados.

2 — Em qualquer dos órgãos administrativos, cada um dos seus membros ou componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

3 — Os órgãos associativos podem ser destituídos, no todo ou em parte, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a requerimento de, pelo menos, 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

4 — A mesma assembleia geral que deliberar nos termos do número anterior decidirá quanto à substituição dos respectivos órgãos ou dos elementos destituídos, até à realização de eleições para preenchimento dos cargos, se for caso disso.

5 — Sempre que, por impossibilidade superveniente, o associado não possa exercer o cargo para que foi eleito, proceder-se-á, no prazo de 45 dias após a data no início da impossibilidade, à eleição do substituto, que se manterá no cargo até ao final do triénio.

#### SECÇÃO I

##### Da assembleia geral

##### Artigo 13.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar a assembleia geral e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe aos secretários elaborar as actas e auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

##### Artigo 14.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa e o conselho fiscal, com a excepção do presidente de direcção, por ser

criador de a APEC, e da tesoureira, e na eventualidade de inaptidão ou morte do presidente de direcção, a tesoureira exercer o cargo de presidente de direcção, com as mesmas prorrogativas estatutárias;

b) A razão para este procedimento estatutário ter que ver com o impedimento em possuir escolas de condução e suas gerências, por força do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 86/98, de 3 de Abril, e da Lei n.º 51/98, de 18 de Agosto, impedirem o presidente de direcção e a tesoureira de possuírem escolas de condução;

c) Aprovar os regulamentos gerais da Associação que não excedam os limites permitidos pela lei;

d) Fixar as jóias e quotas a pagar pelos associados;

e) Apreciar e votar os relatórios, contas e o parecer do conselho fiscal e quaisquer outros actos e propostas que lhe sejam submetidos, nos termos do disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril;

f) Deliberar dos recursos por ele interpostos;

g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

h) Aprovar a criação de delegações por proposta da direcção;

i) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que legalmente lhe sejam submetidos.

##### Artigo 15.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente n.º 1 trimestre de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativamente ao ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá por iniciativa da mesa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, e, bem assim, a pedido fundamentado e subscrito, no mínimo, por 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — De todas as reuniões será elaborada acta, que será submetida a discussão e aprovação da assembleia geral na reunião seguintes, salvo se esta destinar a eleições.

##### Artigo 16.º

1 — A convocação de qualquer assembleia geral será feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos seus associados com a antecedência mínima de 10 dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e respectiva ordem de trabalhos, sem prejuízo de poder ser adoptado outro meio que garanta a efectiva convocação dos associados e respectiva prova.

2 — A assembleia eleitoral será convocada com antecedência não inferior a 45 dias.

##### Artigo 17.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não e verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

3 — Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, só poderá funcionar se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.



### Artigo 18.º

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos, bem como sobre a federação ou outra forma de associação da Associação noutros organismos, para serem válidas, necessitam de voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

3 — As deliberações sobre dissolução requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4 — À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

## SECÇÃO II

### Da direcção

#### Artigo 19.º

A direcção é composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais, sem prejuízo do disposto no artigo 37.º das disposições finais e transitórias.

#### Artigo 20.º

Compete à direcção:

- a) Gerir a Associação;
- b) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- e) Admitir os associados e exercer a competência disciplinar;
- f) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- h) Tomar as resoluções que se julgarem necessárias à eficaz aplicação das convenções colectivas de trabalho;
- i) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo sector de actividade;
- j) Exercer as demais funções a que se não oponham a lei e os estatutos.

#### Artigo 21.º

1 — A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, se estiver atingida a hora do início dos respectivos trabalhos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

#### Artigo 22.º

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, uma das quais a do presidente, sendo a outra a do tesoureiro sempre que se trate de movimentação de fundos e de actos de gestão financeira.

2 — Os actos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário qualificado a quem forem atribuídos poderes para tanto.

## SECÇÃO III

### Do conselho fiscal

#### Artigo 23.º

1 — O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais.

2 — O conselho fiscal reunirá sempre que for convocado pelo presidente ou por qualquer dos seus membros e, obrigatoriamente, uma vez por ano, para apreciação do relatório balanço e contas, ou ainda com a direcção, sempre que esta o julgue conveniente.

3 — O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos da Associação, a competência legal atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

## CAPÍTULO IV

### Das eleições para os órgãos sociais

#### Artigo 24.º

1 — A eleição de todos os órgãos sociais é feita por voto secreto, pessoalmente, ou através de legal representante ou mandatário com poderes para o acto.

2 — Os associados domiciliados fora da localidade onde deve ser exercida a votação poderão votar por correspondência.

#### Artigo 25.º

1 — Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data de posse.

2 — A posse terá lugar até dois dias após a realização do acto eleitoral.

3 — Até à tomada de posse dos membros eleitos mantêm-se em exercício os anteriores órgãos, podendo apenas praticar actos de mera gestão.

4 — Consideram-se actos de mera gestão todos os que forem necessários ao funcionamento essencial da Associação.

## CAPÍTULO V

### Da disciplina

#### Artigo 26.º

1 — Constitui infracção disciplinar o não cumprimento das normas estatutárias ou regulamentares, bem como a inobservância das deliberações da assembleia geral ou da direcção.

2 — As infracções disciplinares são aplicadas as seguintes sanções:

- 1.º Mera advertência;
- 2.º Censura;
- 3.º Suspensão dos direitos associativos até um ano;
- 4.º Exclusão.

3 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 9.º, a falta de pontual pagamento das importâncias previstas na alínea g) do artigo 8.º poderá dar lugar à aplicação de sanções previstas neste artigo.

4 — A aplicação de sanções nos termos do número anterior não prejudica a possibilidade de recurso aos tribunais comuns para a obtenção judicial das importâncias em dívida.

#### Artigo 27.º

1 — Compete à direcção apreciar e decidir os processos de infracção disciplinar.

2 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a 10 dias para apresentar a sua defesa.

3 — Das deliberações da direcção em matéria disciplinar cabe recurso para a assembleia, a interpor no prazo de 10 dias a contar da data da notificação da sanção, e desta poderá recorrer-se para os tribunais comuns, nos termos gerais do direito.

4 — A não interposição do recurso pelo arguido, nos termos e no prazo do número anterior, implica o trânsito em julgado da decisão disciplinar.

#### Artigo 28.º

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, a direcção comunicará por escrito a todos os associados as sanções disciplinares aplicadas e transitadas em julgado.

2 — Existirá na Associação um cadastro disciplinar relativo à actividade de todas as pessoas singulares ou colectivas nela inscritas, no qual serão averbadas as penas disciplinares que lhe sejam aplicadas, com sumária descrição das infracções que as motivaram, bem como as distinções ou louvores por serviços prestados à Associação.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime de financiamento

#### Artigo 29.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos associados;
- b) As quantias recebidas como contrapartida por eventuais serviços prestados pela Associação aos seus associados no âmbito dos seus fins;
- c) Quaisquer importâncias, fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou que lhe sejam atribuídos.

#### Artigo 30.º

As despesas da Associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas dela emanados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

#### Artigo 31.º

1 — O saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos termos seguintes:

- a) 10 % para a reserva obrigatória;
- b) O restante para os fins associativos que a assembleia geral determinar;

2 — A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia.

#### Artigo 32.º

O levantamento de importâncias depositadas será feito mediante cheque assinado pelo tesoureiro e pelo presidente, conforme o artigo 22.º, n.º 1, destes estatutos.

#### Artigo 33.º

1 — A vida financeira e a gestão da Associação no seu conjunto ficam subordinados a orçamento anual a aprovar pela direcção e pelo conselho fiscal.

2 — O orçamento ordinário de cada exercício será dado a conhecer à assembleia geral na reunião deste órgão que apreciar os documentos a que se refere o artigo seguinte.

#### Artigo 34.º

A direcção elaborará, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral do ano seguinte, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o relatório, o balanço e as contas de cada exercício.

#### Artigo 35.º

O saldo da conta de gerência será aplicado de acordo com o que for decidido pela direcção e pelo conselho fiscal, devendo, porém, essa aplicação ser ratificada pela primeira assembleia geral que se realizar.

### CAPÍTULO VII

#### Regulamento interno

#### Artigo 36.º

1 — Os presentes estatutos poderão ser objecto de regulamento em todos os aspectos que não contendam com os direitos ou deveres fundamentais dos associados.

2 — O regulamento interno a que se refere o número anterior será aprovado em assembleia geral convocada expressamente para o efeito com uma antecedência mínima de 30 dias.

3 — As disposições do regulamento interno terão a mesma validade e eficácia que os estatutos.

### CAPÍTULO VIII

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 37.º

Nos termos do artigo 10.º, n.º 1, alínea c), do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, e enquanto o número de associados o justificar, a direcção poderá ser composta por um presidente, um secretário e um tesoureiro.

#### Artigo 38.º

Durante os primeiros dois anos de vida da Associação, período este prorrogável por deliberação da assembleia geral, e enquanto o número de associados o justificar, a Associação poderá ser regida por uma comissão instaladora a eleger pela assembleia geral.

### Artigo 39.º

Com os mesmos fundamentos dos dois artigos, poderá a assembleia geral deliberar confiar a uma sociedade de revisores oficiais de contas as funções atribuídas pelos presentes estatutos ao conselho fiscal.

Registado em 15 de maio de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 110 do livro n.º 2.

### **ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral no dia 29 de março de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2012.

### Artigo 5.º

#### Fins específicos

1 — Compete em especial à Associação:

a) Assegurar a representação das actividades que abrange:

Junto das entidades públicas, nacionais e estrangeiras;  
Junto de quaisquer pessoas, grupos de interesses ou associações nacionais ou estrangeiras;  
Junto da opinião pública;

b) Defender os interesses dos seus associados perante as entidades referidas na alínea anterior;

c) Promover estudos, colóquios ou cursos que possam contribuir para o desenvolvimento e progresso da actividade dos seus associados;

d) Organizar e manter serviços permanentes destinados a apoiar as actividades e os interesses dos seus associados, designadamente os de natureza jurídica, económica e social;

dd) Compete em especial à ARAN organizar, manter e prestar às empresas suas associadas serviços de segurança e higiene no trabalho;

e) Disciplinar, por via genérica, as actividades que abrange, propondo ao Governo as medidas adequadas e adoptando as que a lei lhe consentir;

f) Defender, por todos os meios, o cumprimento das regras que, no âmbito da alínea anterior, forem estabelecidas e empenhar-se na prevenção ou eliminação nas situações de concorrência desleal;

g) Negociar e outorgar as convenções colectivas de trabalho para o sector por si representado;

h) Intervir, quando solicitada, na solução de litígios de trabalho entre os seus associados e os trabalhadores ou respectivos sindicatos e nos diferendos entre os seus associados resultantes do exercício das actividades que enquadra;

i) Constituir e administrar fundos nos termos regulamentares;

j) Estudar e defender os interesses das pequenas e médias empresas;

l) Decidir da atribuição aos associados, em caso de conflitos de trabalho, das compensações previstas em regulamento interno.

Registado em 15 de maio de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 110 do livro n.º 2.

### **Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados — Cancelamento.**

Por sentença proferida em 19 de março de 2012 e transitada em julgado em 2 de maio de 2012, no âmbito do processo n.º 1583/12.8TJLSB, que correu termos na 3.ª Vara Cível de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o sindicato tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados, efetuado em 24 de maio de 1989, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### **Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas — Cancelamento**

Por sentença proferida em 10 de outubro de 2011, transitada em julgado em 27 de fevereiro de 2012, no âmbito do processo n.º 2040/10.2TVLSB, que o Ministério Público moveu contra a Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas, que correu termos na 10.ª Vara Cível de Lisboa, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas, efetuado em 11 de fevereiro de 1977, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### **Associação Portuguesa de Osteopatas Cancelamento**

Por sentença proferida em 26 de março de 2012, transitada em julgado em 30 de abril de 2012, no âmbito do processo n.º 3232/10.0TTLSB, que o Ministério Público moveu contra a Associação Portuguesa de Osteopatas, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do ar-

tigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa de Osteopatas, efetuado em 4 de fevereiro de 2003, com efeitos a partir da publicação deste aviso *no Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIREÇÃO

### Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria (APIO)

Eleição em 26 de março de 2012 para o mandato de três anos.

Presidente — SIC — Soc. Ind. de Condecorações, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Alberto Nicolau Caria.

Vice-presidente — A. C. Joalheiros, L.<sup>da</sup>, representada por Amaro António Varelhas Coelho.

Tesoureiro — F. Rodrigues & Martins, L.<sup>da</sup>, representada por Isidro Manuel Firmino Rego José.

Vogais:

José M. C. — Joalheiros, L.<sup>da</sup>, representada por José Maria Caeiro Bulhão.

Eduardo Rui Pinto Leite.

Substitutos:

Ana Rita Gomes Antunes.

Susana Isabel Janeiro Amaro.

Victor Manuel Montouro Soares.

### CPPME — Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas

Eleição em 20 de abril de 2012 para o mandato de três anos.

#### Direção

Presidente:

1 — João Pedro de Jesus Morgado Soares, empresa — Soares, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 9608075.

Vice-presidentes:

2 — Maria Clementina Morgado Henriques, empresária em nome individual, bilhete de identidade n.º 627573.

3 — João António Vicente, empresa — Flora Silvestre L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 874805.

4 — José João Santos Cortegaça, empresário em nome individual, bilhete de identidade n.º 4576307.

5 — Ângelo Miguel Bandeira Barão, empresa Barão & Filho, L.<sup>da</sup>, cartão de cidadão n.º 9934685.

6 — António Joaquim Crujeira Carvalho, AFP — Associação de Fotógrafos Profissionais, bilhete de identidade n.º 6577031.

7 — António Rodrigues Martins, empresa Fábrica de Tortas Azeitonense, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 4178003.

8 — Armando Luís Serrão, ACISBM — Associação de Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita, bilhete de identidade n.º 1353853.

9 — Eduardo José Sequeira Correia, empresa — São Contas, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 2204598.

10 — Fernando Alves Pereira, ACISMA — Associação de Comércio, Indústria e Serviços do Município da Azambuja, bilhete de identidade n.º 2545166.

11 — Francisco António Pola Saragoça, empresa — ENGICONSTROI, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 2370352.

12 — Francisco Valadas Moreno Cerejo, AMPEAI — Associação de Micro e Pequenos Empresários do Alentejo Interior, bilhete de identidade n.º 7936613.

13 — Jesuína Francisca Rosa Pedreira, empresa SEGU-RÉVORA, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 6208063.

14 — José Carlos Ligeiro, empresário em nome individual, bilhete de identidade n.º 08820329.

15 — José Delfino Guerreiro, FPT — Federação Portuguesa do Táxi, bilhete de identidade n.º 266852.

16 — José Luís Duarte Silva, APERSA — Associação de Pequenos Empresários da Região de Setúbal e Alentejo, bilhete de identidade n.º 5167742.

17 — Manuel Francisco Botelho Agulhas, empresário em nome individual, bilhete de identidade n.º 04916622.

18 — Maria Adelaide Duarte de Vasconcelos Filipe, empresária em nome individual, bilhete de identidade n.º 6722482.

19 — Mário Campos Marinho, empresa — A. M. Indústria de Colchões, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 3038001.

20 — Nilton Cunha Bárrio Vieira, AEEC — Associação de Empresários e Empresas Cabo Verdianas, bilhete de identidade n.º 4814277.

21 — Quintino Manuel dos Santos Aguiar, empresa — Aguiar e Pedras, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 6012454.

22 — Rodrigo da Silva Azevedo, empresa — Rodrigo Azevedo, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 3392571.

23 — Veladimiro Castilho de Matos, empresa — M. A. Matos, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 1092534.

**Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa.**

Eleição em 8 de maio de 2012 para o mandato de três anos.

**Direção**

Presidente — Chaves, Feist & C.<sup>a</sup>, S. A., representada por Pedro José Del Negro Feist, portador do bilhete de identidade n.º 1138787, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Secretário — Santos e Celestina, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo José Carvalho dos Santos, portador do bilhete de

identidade n.º 4885377, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Tesoureiro — José António Coelho, L.<sup>da</sup>, representada por Elisa Lourenço Gomes de Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 3494609, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

Gonçalves & Pina, L.<sup>da</sup>, representada por Adriano Rebelo Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 7583636, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Drogaria e Perfumaria Almeida e Miranda, representada por Ivo Daniel Antunes Miranda, portador do bilhete de identidade n.º 9341527, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

**Arriva Portugal — Transportes, L.<sup>da</sup>**

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral realizada em 19 de abril de 2012, com última alteração dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de junho de 2003.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Arriva Portugal — Transportes, L.<sup>da</sup>, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes confere, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

**Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

**Órgão do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

**Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

**Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 5.º

### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 6.º

### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda;

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário 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 respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d), entende-se 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 da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

**Artigo 15.º****Deveres da CT**

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

*a)* Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

*b)* Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo 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 interesses e direitos;

*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)* Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

*g)* Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

**Artigo 16.º****Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática 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 ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

**Artigo 17.º****Direitos instrumentais**

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

**Artigo 18.º****Reuniões com o órgão de gestão da empresa**

1 — A CT tem direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos

assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

**Artigo 19.º****Direito à 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 actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda 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 actividade e orçamentos;
- b)* Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c)* Situações de aprovisionamento;
- d)* Previsão, volume e administração de vendas;
- e)* Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f)* Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g)* Modalidades de financiamento;
- h)* Encargos fiscais e parafiscais;
- i)* Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros à administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

**Artigo 20.º****Obrigatoriedade de parecer prévio**

1 — Nos termos da lei tem de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a)* Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b)* Tratamento de dados biométricos;
- c)* Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

k) Despedimento individual dos trabalhadores;

l) Despedimento colectivo.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja 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 ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e das implicações burocráticas;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições segurança, higiene e saúde;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem 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 legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência 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 colectivo, 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 respectiva marcação;

d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.



### Artigo 25.º

#### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades 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 directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda 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 efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### Artigo 30.º

#### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### Artigo 31.º

#### Direito a 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 funções.

### Artigo 32.º

#### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — 8 horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — 25 horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — 20 horas mensais.

### Artigo 33.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### Artigo 34.º

#### Autonomia e independência da CT

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 colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 35.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em conformidade com a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Artigo 38.º

##### Capacidade jurídica

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 fins previstos na lei.

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 activa 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 disposto no artigo 44.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 39.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa Arriva Portugal, L.<sup>da</sup>

#### Artigo 40.º

##### Composição

1 — A CT é composta por sete elementos, conforme o n.º 1 do artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutra a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

#### Artigo 46.º

##### Reunião da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissão de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

##### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

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 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.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 detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva 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 a indicação dos fundamentos, assinados pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.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 a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 —

3 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

4 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

5 — A votação inicia-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.

6 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

7 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

8 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.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, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da comissão eleitoral é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todos as listas, impressas em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos 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 que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.  
2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças 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 acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.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 CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» 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» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou

excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A 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 mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recursos 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 ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

#### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 74.º

##### Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 75.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT», aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

#### Artigo 76.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

#### Artigo 77.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT adere à comissão coordenadora do sector de actividade económica, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas comissões de trabalhadores interessadas.

2 — A CT adere à comissão coordenadora das comissões e subcomissões de trabalhadores do distrito de Braga.

Registado em 11 de maio de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 174 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### Arriva Portugal — Transportes, L.<sup>da</sup>

Eleição em 19 de abril de 2012 para o mandato de três anos.

#### Efectivos

Bruno Jorge Costa Gonçalves.  
António Nuno Aldeia Gomes Duro.  
Benardino Oliveira Ribeiro.  
Henrique da Silva Rodrigues Mora.

#### Suplentes

Manuel Ramalho Henriques.  
José Manuel Soares Novais.  
António Paulo Oliveira Silva.

Registado em 11 de maio de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 75, a fl. 174 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **SIMLIS — Sistema Integrado dos Municípios do Lis, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa SIMLIS — Sistema Integrado dos Municípios do Lis, S. A., ao abrigo do n.º 3.º do artigo 27.º da referida lei e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 11 de Maio de 2012, relativa à promoção

da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«De acordo com o estabelecido no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, vimos por este meio solicitar a publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da convocatória para a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, cujo acto eleitoral será em 12 de Outubro de 2012.

(Seguem-se as assinaturas de 10 trabalhadores.)»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **EPEDAL — Indústria de Componentes Metálicos, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EPEDAL — Indústria de Componentes Metálicos, S. A., realizada em 2 de maio de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2012.

Efetivos:

Maria Saudade Martins da Silva.  
Cláudio Manuel dos Santos Nunes.  
Mónica Sofia Conceição Tavares.

Registado em 14 de maio de 2012, ao abrigo da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fl. 69 do livro n.º 1.

