



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Alphaserve Technologies, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	4446
- A. Q. P. - Aliada Química de Portugal, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	4447
- Couro Azul - Indústria e Comércio de Couros, SA - Autorização de laboração contínua	4447
- Gum Chemical Solutions, SA - Autorização de laboração contínua	4448
- VANPRO - Assentos, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	4448
- ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Beja) - Autorização de laboração contínua	4449
- ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Portalegre) - Autorização de laboração contínua	4450
- Fitagro Grupo, SL - Autorização de laboração contínua	4450
- Lagar do Faro, Unipessoal L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	4451
- Azeites do Parral, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	4452
- Bollinghaus Steel, SA - Autorização de laboração contínua	4452

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e sua alteração entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA	4453
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro	4456

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	4458
- Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras	4477
- Acordo de empresa entre a Edmond de Rothschild (Europe) - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB - Alteração salarial e outras	4479
- Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outros - Constituição de comissão paritária	4482

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO - Alteração	4483
- Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Alteração	4486
- Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Alteração	4488
- Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Alteração	4489

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Eleição	4490
- Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Substituição	4493

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração	4493
- ACIM - Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Moncorvo - Eleição	4494

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Navigator Paper Figueira, SA - Alteração	4494
--	------

II – Eleições:

- LISNAVEYARDS - Naval Services, L. ^{da} - Eleição	4502
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Inapal Plásticos, SA - Convocatória	4502
- Portalex Alumínio, SA - Convocatória	4502
- Águas do Norte, SA - Convocatória	4503

II – Eleição de representantes:

- Estrada & Costa - Confeções de Peúgas, L. ^{da} - Eleição	4503
---	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Alphaserve Technologies, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Alphaserve Technologies, L.^{da}», NIF 510 484 034, com sede na Rua Fernando Namora 4, 7.º C - Urb. Colinas do Cruzeiro, concelho de Odivelas, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, no âmbito do desenvolvimento de um conjunto de processos que lhe foram atribuídos, prestando o suporte de uma carteira de clientes a nível global, no ramo da atividade desenvolvida, e invocando a criação de nova estrutura que garanta a resposta a problemas e novos desenvolvimentos colocados pelos destinatários dos seus serviços, sociedades comerciais, de modo contínuo e ininterrupto. Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser consumada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão profissionais contratados em conformidade.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na em-

presa;

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

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A atividade da empresa não carece de licenciamento específico, sendo disponibilizada a respetiva certidão comercial;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Alphaserve Technologies, L.^{da}» a laborar continuamente no seu estabelecimento localizado na Rua Fernando Namora 4, 7.º C - Urb. Colinas do Cruzeiro, concelho de Odivelas, distrito de Lisboa.

23 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, *Paulo Alexandre dos Santos Ferreira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

A. Q. P. - Aliada Química de Portugal, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «A. Q. P. - Aliada Química de Portugal, L.^{da}», NIF 502553804, com sede na Quinta da Indústria, freguesia de Beduído e Veiros, concelho de Estarreja e distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico das indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de aumentar a capacidade e qualidade produtivas da empresa, aumentando os padrões de eficiência, de modo a dar resposta atempada às encomendas e necessidades dos clientes, tendo em atenção as previsíveis novas exigências do mercado.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos objetivos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e 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- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 o Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «A. Q. P. - Aliada Química de Portugal, L.^{da}», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Quinta da Indústria, freguesia de Beduído e Veiros, concelho de Estarreja e distrito de Aveiro.

21 de novembro de 2017 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Couro Azul - Indústria e Comércio de Couros, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Couro Azul - Indústria e Comércio de Couros, SA», NIF 501770046, com sede em Ponte do Peral, Gouxaria, freguesia da União de freguesias de Alcanena e Vila Moreira, concelho da Alcanena, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial (Secções de Corte - Bancos e Volante) localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável os contratos coletivos de trabalho para o sector da indústria de curtumes, publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20 e 29, respetivamente de 29 de maio e 8 de agosto, e subsequentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de pretender desenvolver o seu negócio de forma sustentada, através de novos e mais exigentes mercados, recorrendo, por conseguinte, ao reforço dos meios produtivos com equipamentos destinados à produção de artigos para novos segmentos de mercado, incorporando as mais recentes inovações tecnológicas e melhorando a eficiência operacional, elevando os padrões de qualidade e orientando-os para novos produtos a fabricar e reforçar a capacidade instalada no segmento dos produtos existentes. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e 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- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

tra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Couro Azul - Indústria e Comércio de Couros, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial (Secções de Corte - Bancos e Volante) localizado em Ponte do Peral, Gouxaria, freguesia da União de freguesias de Alcanena e Vila Moreira, concelho da Alcanena, distrito de Santarém.

21 de novembro de 2017 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Gum Chemical Solutions, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Gum Chemical Solutions, SA», NIF 510551890, com sede na Zona Industrial de Cantanhede, freguesia e concelho de Cantanhede e distrito de Coimbra, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico das indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de garantir um superior desempenho quanto aos elementos do processo produtivo, nomeadamente em termos de produtividade da unidade fabril, de eficiência energética, de redução de paragens forçadas por avarias, de cumprimento do plano de vendas da produção, e sem limitações temporais.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e 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- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, do Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, do Ministro da Economia, de 18 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Gum Chemical Solutions, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Zona Industrial de Cantanhede, freguesia e concelho de Cantanhede e distrito de Coimbra.

21 de novembro de 2017 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

VANPRO - Assentos, L.da - Autorização de laboração contínua

A empresa «VANPRO - Assentos, L.da», NIF 502974214, com sede no Parque Industrial Auto Europa, Quinta da Marquesa, freguesia da Quinta do Anjo, concelho de Palmela e distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto

de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico da indústria, comércio e reparação automóvel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de, no âmbito de contrato estabelecido com único cliente final, ser necessário acompanhar o regime de laboração daquele, fornecendo a mercadoria produzida nos prazos contratados, sob pena de, por incumprimento contratual, ser objeto de pesadíssimas multas com inviabilidade da empresa.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos objetivos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os trabalhadores consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, enquanto que outros serão contratados em conformidade.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- A comissão de trabalhadores, consultada por escrito, não se opõe à pretensão da empresa;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 o Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «VANPRO - Assentos, L.^{da}», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado no Parque Industrial Auto Europa, Quinta da Marquesa, freguesia da Quinta do Anjo, concelho de Palmela e distrito de Setúbal.

21 de novembro de 2017 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Beja) - Autorização de laboração contínua

A empresa «ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Beja)», NIF 508819210, com sede na Rua Dr. António Loureiro Borges, n.º 2, 3.º, Edifício Arquiparque 2, Miraflores, 1495-131 Algés, freguesia do mesmo nome, concelho de Oeiras e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Herdade do Marmelo, freguesia de Cavaleiros, concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2017 e janeiro de 2018.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo a azeitona um produto altamente perecível, terá que ser colhido assim que se verifique a sua maturação sob pena de se deteriorar, perdendo o seu valor industrial. A rápida receção e tratamento da azeitona evitará, assim, que ocorram graves prejuízos económicos e financeiros, de consequências eventualmente irremediáveis, situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e 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- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;
- 4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d*) do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121,

de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Beja)» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade do Marmelo, freguesia de Cavaleiros, concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2017 e janeiro de 2018.

20 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Portalegre) - Autorização de laboração contínua

A empresa «ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Portalegre)», NIF 508819210, com sede na Rua Dr. António Loureiro Borges, n.º 2, 3.º, Edifício Arquiarque 2, Miraflares, 1495-131 Algés, freguesia do mesmo nome, concelho de Oeiras e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado em Monte do Paínho, freguesia de Aldeia Velha, concelho de Aviz, distrito de Portalegre, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2017 e janeiro de 2018.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo a azeitona um produto altamente perecível, terá que ser colhido assim que se verifique a sua maturação sob pena de se deteriorar, perdendo o seu valor industrial. A rápida receção e tratamento da azeitona evitará, assim, que ocorram graves prejuízos económicos e financeiros, de consequências eventualmente irremediáveis, situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e 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- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d*) do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Portalegre)» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Monte do Paínho, freguesia de Aldeia Velha, concelho de Aviz, distrito de Portalegre, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2017 e janeiro de 2018.

20 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Fitagro Grupo, SL - Autorização de laboração contínua

A empresa «Fitagro Grupo, SL», NIF 980282063, com sede na Herdade do Sobrado, Estrada dos Gasparões, Km 6.7, em Ferreira do Alentejo, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2017 e fevereiro de 2018.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2010, e revisão subsequente.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo a azeitona um produto altamente perecível, terá que ser colhido assim que se verifique a sua maturação sob pena de se deteriorar, perdendo o seu valor industrial. A rápida receção e tratamento da azeitona evitará, assim, que ocorram graves prejuízos económicos e financeiros, de consequências eventualmente irremediáveis, situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e 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- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d*) do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Fitagro Grupo, SL» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade do Sobrado, Estrada dos Gasparões, Km 6.7, em Ferreira do Alentejo, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2017 e janeiro de 2018.

20 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado da

Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Lagar do Faro, Unipessoal L.ª - Autorização de laboração contínua

A empresa «Lagar do Faro, Unipessoal L.ª», NIF 508623812, com sede na Estrada Nacional 387, Km 13,67, Faro do Alentejo, freguesia do mesmo nome, concelho de Cuba, distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito na Herdade das Ladeiras, freguesia de Faro do Alentejo, concelho de Cuba, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro 2017 e fevereiro 2018.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto se encontra inserida numa atividade de caráter sazonal e porque para obtenção de padrões de qualidade pretendidos para o produto final haver necessidade de adaptar os períodos de trabalho em função do aprovisionamento da matéria-prima, a qual se encontra sujeita a diversos condicionantes, designadamente os climáticos. O objetivo principal será, por conseguinte, minimizar o tempo entre a receção da azeitona e a sua transformação em azeite, processo que pressupõe aumentar ao máximo o rendimento/eficiência da estrutura que suporta a atividade, obviando, assim, a elevadas perdas a nível económico. Por conseguinte, trata-se de situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e 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- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam

os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d)* do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Lagar do Faro, Unipessoal L.ª» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade das Ladeiras, freguesia de Faro do Alentejo, concelho de Cuba, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro 2017 e fevereiro 2018.

20 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Azeites do Parral, L.ª - Autorização de laboração contínua

A empresa «Azeites do Parral, L.ª», NIF 506731588, com sede em Parral, localidade de Barrada, freguesia de Santa Cruz, concelho de Santiago do Cacém, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito no lugar da sede, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona 2016/2017, com início no dia 13 de outubro de 2016 e termo previsto em fevereiro de 2017.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2011, e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto se encontra inserida numa atividade de carácter sazonal e porque para obtenção de padrões de qualidade pretendidos para o produto final haver necessidade de adaptar os períodos de trabalho em função do aprovisionamento da matéria-prima. Abastecimento este que depende da capacidade e dimensão de vários produtores, não sendo possível proceder a qualquer estimativa. O objetivo principal será, por conseguinte, minimizar o tempo entre a receção da azeitona e a sua transformação em

azeite. Por conseguinte, trata-se de situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e 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- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural e das Pescas;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d)* do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, número 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Azeites do Parral, L.ª» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Parral, localidade de Barrada, freguesia de Santa Cruz, concelho de Santiago do Cacém, distrito de Setúbal, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona 2015/2016, com início no dia 13 de outubro de 2016 e termo previsto em fevereiro de 2017.

20 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Bollinghaus Steel, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Bollinghaus Steel, SA», NIF 503752533, com sede na Travessa da Indústria, n.º 6, Vieira de Leiria, freguesia do mesmo nome, concelho da Marinha Grande, distrito de Leiria, requereu, nos termos e para os efeitos do

disposto do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, Setor de Manutenção, localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2016.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes do acréscimo significativo do número de encomendas recebidas, de modo a ser possível a respetiva satisfação com respeito pelos prazos acordados com os clientes, acompanhando, assim, outros setores de produção atualmente já a laborar no regime solicitado. Por outro lado, permitirá obviar a paragens na produção resultantes de avarias nos equipamentos industriais, com a consequente limitação de capacidade dos setores produtivos. Ora, estes desideratos só serão possíveis de concretizar, segundo a requerente, mediante o recurso ao regime de laboração proposto.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- A comissão sindical, instada a pronunciar-se, nada opôs à pretensão da empresa;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalha-

dores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, do Ministro da Economia, de 18 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Bollinghaus Steel, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, Setor de Manutenção, localizado na Travessa da Indústria, n.º 6, Vieira de Leiria, freguesia do mesmo nome, concelho da Marinha Grande, distrito de Leiria.

21 de novembro de 2017 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e sua alteração entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA

O contrato coletivo e sua alteração entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*

(BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2016, e n.º 13, de 8 de abril de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de serviços de assistência em escala nos aeroportos, correspondentes às categorias 1, 2, 3, 4 e 5, previstas no anexo I do Decreto-Lei n.º 275/99, de 23 de julho, com exceção dos serviços de limpeza a aeronaves, abastecimento de combustível e lubrificantes, de manutenção de linha e catering, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

O apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível reporta-se ao ano de 2015 e a convenção objeto da presente extensão foi inicialmente publicada em 29 de dezembro de 2016, pelo que não é possível aferir através daquele instrumento os elementos necessários para o apuramento dos critérios previstos nas subalíneas *i)* e *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, nem efetuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Não obstante, a parte empregadora subscritora da convenção demonstrou cumprir o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, por ter ao seu serviço mais do 50 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão. Por outro lado, considerando que é o primeiro contrato coletivo para o setor de atividade de serviços de assistência em escala nos aeroportos, a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017, na sequência do qual deduziram oposição a RENA - Associação Representativa das Empresas de Navegação Aérea (atualmente denominada por RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal), Portway - Handling de Portugal, SA, Swissport Portugal, SA, Ryanair Designated Activity Company - Sucursal em Portugal, Swiss International Air Lines, Ltd., Austrian Airlines, United Airlines, Inc. (Sucursal Portuguesa), Lufthansa Cargo Aktiengesellschaft, Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft, LGSP - Lufthansa Ground Services Portugal, Unip. L.ª, Brussels Airlines, International Customer Support, Unipessoal, L.ª, e

a Easyjet Airline Company Limited.

Em síntese, alegam as oponentes que: *i)* não existem circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a emissão da portaria de extensão; *ii)* a AESH não tem ao seu serviço mais de 50 % dos trabalhadores no setor de atividade de assistência em escala; *iii)* a convenção a estender não se aplica às empresas representadas pela AESH, que têm convenções coletivas próprias, e o pedido de extensão visa apenas o aumento exponencial dos custos no setor e, consequentemente, a regulação artificial do mercado; *iv)* a extensão não pode abranger as companhias aéreas que tenham serviços de auto-assistência em escala.

Alega ainda a Portway que tem Acordo de empresa celebrado com o SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e o STHA - Sindicatos dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2016, que considera ser globalmente mais favorável e do qual pretende a emissão de portaria de extensão com vista à uniformização da aplicação das mesmas normas no seio da empresa.

Quanto a este último argumento, assinala-se que a presente extensão não se aplica às relações de trabalho entre empresas do mesmo setor de atividade e trabalhadores ao seu serviço abrangidas por regulamentação coletiva própria, por força do princípio da subsidiariedade das portarias de extensão, previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho.

Relativamente ao argumento no sentido da inexistência de representatividade da AESH, refere-se que a associação apresentou argumentação com os critérios que relevaram para o cômputo da representatividade que invoca: designadamente os números respeitantes aos trabalhadores das categorias previstas na convenção, ao serviço das principais empresas do setor do handling a operar no território nacional e que prestem serviços com caráter permanente, excluindo os recrutados por curto período para situações pontuais. Com efeito, a presente portaria visa apenas os trabalhadores do mesmo âmbito profissional previsto na convenção, afetos às empresas que se dediquem à atividade de serviços de handling. Não obstante a inexistência de informação que possibilite o estudo económico do impacto da tabela salarial, a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor, observando-se deste modo a ponderação das circunstâncias sociais e económicas que a justificam, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho.

Quanto ao argumento de que a convenção não se aplica aos empregadores representados pela AESH e que a portaria de extensão permite assim o aumento dos custos para as demais empresas e, consequentemente, a regulação artificial do mercado, não se afigura verosímil. Se por um lado, a existência do contrato coletivo em apreço não impede que os empregadores representados celebrem acordos de empresa, por outro, os empregadores abrangidos pela extensão também não estão impedidos de o fazer. Na verdade, não desconhecem as

opponentes que mediante a celebração de convenção coletiva podem regular as condições de trabalho aplicáveis à sua atividade, como já sucede no caso do acordo coletivo (AC) das empresas de transporte aéreo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 1996, e dos acordos de empresa da Portway e da Easyjet. Ainda assim, o contrato coletivo em apreço aplica-se às empresas filiadas na AESH nas matérias não reguladas nos acordos de empresa e estes, por sua vez, regulam, também, outras matérias não previstas naquele. Por exemplo, o AE celebrado pela SPdH e várias associações sindicais prevê uma série de cláusulas com impacto pecuniário que não se encontram no clausulado do contrato coletivo, nomeadamente, relativas a anuidades, retribuição do trabalho noturno, abono para falhas, subsídio por condições especiais de trabalho, subsídio de refeição, prémio de distribuição de lucros, comparticipação nas despesas de infantário, subsídio para educação especial, subsídio para material escolar, entre outros, que justificam de certo modo a cláusula de preferência pelo AE prevista no contrato coletivo, o que não contraria o disposto no artigo 482.º do Código do Trabalho. Todavia, atendendo a que a alegação se funda em motivos económicos, a presente portaria é emitida nos termos do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho. No que concerne ao argumento de que a portaria de extensão não pode abranger as companhias aéreas que prestem serviços de assistência em escala, clarifica-se que existindo o referido AC entre várias companhias aéreas e o SITAVA, as mesmas estão automaticamente excluídas do âmbito da presente extensão por força do artigo 515.º do Código do Trabalho, uma vez que o âmbito profissional incide também sobre a atividade de assistência em escala, não carecendo por isso de norma expressa no articulado da portaria. Não obstante, atendendo a que o AC tem portaria de extensão e as companhias aéreas com serviços de autoassistência em escala que não o subscreveram podem ser abrangidas, em concorrência, pela presente extensão; considerando que cabe à RENA a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados que se dediquem à atividade de transporte aéreo, com ou sem a atividade de assistência em escala como atividade complementar; considerando a existência de oposição daquela à emissão da extensão e que, posteriormente, foi celebrado contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o SITAVA e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, para o setor de atividade de transporte aéreo, com ou sem autoassistência em escala; procede-se à exclusão expressa dos empregadores filiados na RENA do âmbito da extensão.

Finalmente, a alegação da inexistência de fundamento no projeto de portaria para a sua emissão não tem cabimento. Na nota justificativa que o acompanha constam os fundamentos da intenção de se proceder à emissão da extensão, de acordo com a ponderação exigida no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, além dos critérios previstos no número 1 da RCM e demais regras do Código do Procedimento Administrativo, subsidiariamente aplicáveis.

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

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, e pelo Secretário de Estado das Infraestruturas, no exercício das competências delegadas pelo Despacho n.º 9973-C/2017, de 13 de novembro de 2017, do Ministro do Planeamento e das Infraestruturas, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 222, de 17 novembro de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e sua alteração entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de serviços de assistência em escala nos aeroportos, correspondentes às categorias 1, 2, 3, 4 e 5, previstas no anexo I do Decreto-Lei n.º 275/99, de 23 de julho, com exceção dos serviços de limpeza a aeronaves, abastecimento de combustível e lubrificantes, de manutenção de linha e catering, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal.

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o

trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

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

20 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* - O Secretário de Estado das Infraestruturas, *Guilherme Waldemar Goulão dos Reis d'Oliveira Martins*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes subscritoras requereram a extensão da convenção na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, representados pela associação sindical outorgante.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento dos Quadros de Pessoal (anexo A do Relatório Único) de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 264 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 31 % homens e 69 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 207 TCO (78,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 57 TCO (21,6 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 26,3 % são homens e 73,6 % são

mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica que existe um ligeiro impacto no leque salarial.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 9, de 30 de outubro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores

ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a

sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2017.

22 de novembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2016 e publicação de texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados no sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- Mantém-se com a redação do CCT em vigor.
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.
- 3, 4 e 5- Mantém-se com a redação do CCT em vigor.

Cláusula 18.ª

Retribuição

- 1 a 5- Mantém-se com a redação do CCT em vigor.
- 6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 34,00 €.
- 7- Mantém-se com a redação do CCT em vigor.

Cláusula 20.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,70 €.

Cláusula 22.ª

Ajudas de custo

- 1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de

serviço será abonada a importância diária de 56,50 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

- 2 e 6- Mantém-se com a redação do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 164,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 010,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	900,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	839,00
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	786,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	738,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	685,00
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	640,00

9	Caixa de balcão, distribuidor, emba-lador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, con-tínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	623,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	564,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, esta-giário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	557,00
12	Praticante e pacote	557,00

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pra-cista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram elimi-nadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

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

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 25 de outubro de 2017.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produ-tos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de man-datário.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatá-rio.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à acti-vidade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farma-

cêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este con-trato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à par-te contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recep-ção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

Motoristas - As habilitações exigidas por lei.

Cobreadores - Idade 21 anos e habilitações exigidas por lei.

Telefonistas - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Contínuos e trabalhadores de limpeza - Idade 18 anos e habilitações mínimas legais.

Guarda e porteiro - Idade de 21 anos e habilitações mí-nimas legais.

Pacote - Idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores de hotelaria:

Idade de 16 anos completos;

O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exi-gidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da pre-sente convenção exerçam a profissão;

Aos trabalhadores que embora não possuindo as habili-

tações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Trabalhadores de comércio - Idade de 15 anos e habilitações mínimas legais.

Vendedores - As condições exigidas por lei.

Ajudantes de motorista - Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores.

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitória-mente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- 1- Admissão;
- 2- Mudança de carreira;
- 3- Nomeação;
- 4- Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4).

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada.

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1- Estar ao serviço da empresa;
- 2- Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3- Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4- Antiguidade na função anterior.

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

h) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2- Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros.

Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão

ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitam para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos pontos números 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Trabalhadores de escritório:

1- Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4- O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no

seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

5- Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes:

Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

Os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a segundos-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;

c) Os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

Profissionais de engenharia:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (IA e IB) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;

b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão IA, um ano no escalão IB e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à catego-

ria de segundo-escriturário;

b) Os dactilógrafos passarão a segundos-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

c) Os segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.ª, perfuradores-verificadores de 2.ª e operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2- Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3- Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.ª

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.ª

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

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

2- No caso previsto na cláusula parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3- O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

4- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máxi-

mo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno;

b) 125 % se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

Retribuição mensal x 12

Retribuição horária =

Horário de trabalho semanal x 52

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.^a

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3- As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferem comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5- No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 34,00 €.

7- Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,70 €.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

§ 1.º Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 56,50 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 14,75 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 35,50 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina 98 por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 300 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura,

própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

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

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3- Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período de tempo superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresso ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

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

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-Feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do

trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato tem direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 22 dias úteis de férias.

7- No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

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

10- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2- No caso previsto no número 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências justificadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, logo que possível;

c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respectiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

2- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias;

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato

ou à Inspecção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de doze meses.

4- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidade patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

5- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

a) Dispensa até um hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozo de férias interpoladas.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

CAPÍTULO X-A

Proteção na parentalidade

Cláusula 42.^a

Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 42.^a-A

Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 42.^a-B

Licença parental inicial

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

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

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

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

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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

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

do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 42.^a-C

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 42.^a-D

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 42.^a-B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 42.^a-B caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 42.^a-F

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

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

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões

mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

2- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

6- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

8- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número

anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1- As direcções dos sindicatos comunicação à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os actuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os actuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os actuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.^a

Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GROQUIFAR declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979, com as presentes alterações.

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou acidental.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,08 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, sem escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou qualquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Esteno-dactilógrafo - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário especializado - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros

documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Recepcionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Analista de sistemas - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordi-nogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de

dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador mecanográfico - Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outros processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Técnico de electrónica - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Operador mecanográfico - Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o progra-

ma que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transmite as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade - Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas - O trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Prospector de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Promotor de vendas - O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Vendedor especializado ou técnico de vendas - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou fun-

cionamento exigam conhecimentos especiais.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça - praticista - Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limitrofes.

Caixeiro de mar - Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros encarregados.

Caixeiro encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro - Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Caixa de balcão - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme

o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Empilhador - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a) ou etiquetador(a) - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda e de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Guarda - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.ª e 2.ª) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.ª ou 2.ª, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios) - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas inusitados e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcela-

res a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fábricas, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia,

visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 164,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 010,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	900,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	839,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixa-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	786,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	738,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	685,00

8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	640,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, emba-lador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	623,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	564,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, esta-giário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	557,00
12	Praticante e pacote	557,00

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

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

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 25 de outubro de 2017.

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

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de novembro de 2017, a fl. 41 do livro n.º 12, com o n.º 225/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 2015 e 48, de 29 de Dezembro de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, SA, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 132 trabalhadores.

5- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- ...

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2017 a 31 de Março de 2018 e serão revistas anualmente.

3- ...

4- ...

5- ...

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

Cláusula 29.ª

Trabalho por turnos

1- ...

2-

3- ...

4- ...

5- ...

6- Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) Três turnos laboração contínua - acréscimo de 22,5 % (o valor a vigiar nesta vigência - 172,98 €);

b) Três turnos com folga fixa - acréscimo de 18,75 % (o valor a vigiar nesta vigência - 144,15 €);

c) Dois turnos com folga alternada - acréscimo de 15 % (o valor a vigiar nesta vigência - 115,32 €);

d) Dois turnos com folga fixa - acréscimo de 12,5 % (o valor a vigiar nesta vigência - 96,10 €).

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo III do anexo IV.

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

12- Os trabalhadores, em regime de turnos ou não, que prestem trabalho nos dias de Natal (25 de Dezembro) ou Ano Novo (1 de Janeiro) têm direito a uma gratificação extraordinária no valor de 51,90 € cada um desses dias.

13- ...

14- ...

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I

Chefe de serviços

Contabilista

Grupo I-A

Adjunto de chefe de serviços

Grupo II

Caixeiro encarregado

Chefe de secção

Chefe de vendas

Encarregado geral

Secretário de administração

Vendedor especializado

Grupo III

Escriturário do serviço de pessoal

Instrumentista de controlo industrial

Secretário de direcção

Subchefe de secção

Grupo IV

Caixeiro de balcão mais de três anos

Controlista de armazém de óptica

Escriturário com mais de três anos

Motorista de pesados

Oficial electricista com mais de três anos

Prospector de vendas

Serralheiro mecânico de 1.^a

Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo V

Agente de serviços de planeamento e armazém

Caixeiro de balcão de dois a três anos

Cobrador

Escriturário de dois a três anos

Motorista de ligeiros

Grupo VI

Oficial electricista até três anos

Operador de máquinas de vácuo

Serralheiro mecânico de 2.^a

Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo VII

Agente de serviços de atendimento a clientes

Ajudante de motorista

Caixeiro de balcão até dois anos

Controlador de qualidade

Escriturário até dois anos

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas

Operador de máquinas de receituário

Grupo VIII

Colorizador de lentes

Fiel de armazém

Telefonista

Grupo IX

Auxiliar de planeamento

Empregado de serviços externos

Estagiário de escritório do 3.º ano

Examinador de superfícies

Serralheiro mecânico de 3.^a

Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X

Controlador de potências

Guarda

Grupo XI

Auxiliar de armazém

Caixeiro ajudante do 2.º ano

Estagiário de escritório do 2.º ano

Grupo XII

Estagiário de escritório do 1.º ano

Pré-oficial electricista do 2.º ano

Verificador conferente de lentes

Verificador de superfícies

Grupo XIII

Praticante do 2.º ano (produção)

Praticante operador de máquinas de vácuo do 2.º ano

Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XIV

Ajudante de oficial electricista

Caixeiro-ajudante do 1.º ano

Embalador
Empregada de limpeza
Grupo XV
Aprendiz electricista
Praticante caixeiro
Servente/estafeta
Praticante operador de máquinas de vácuo do 1.º ano
Praticante do 1.º ano (produção)

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento (euros)
1	966,17
1-A	882,84
2	805,40
3	768,79
4	733,21
5	705,99
6	696,50
7	665,56
8	650,92
9	632,67
10	619,16
11	599,98
12	580,18
13	571,00
14	565,53
15	565,36

Lisboa, 12 de Outubro de 2017.

Carl Zeiss Vision Portugal, SA:

Carlos Manuel Gomes Ramada, na qualidade de administrador.

Gonçalo Francisco Patricio Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Pedro Manuel Pereira Milheiro, na qualidade de mandatário.

Ricardo Jorge Santos Grilo, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica,

Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 17 de novembro de 2017, a fl. 42 do livro n.º 12, com o n.º 226/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Edmond de Rothschild (Europe) - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB - Alteração salarial e outras

Entre o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB, por um lado e a Edmond de Rothschild (Europe) - Sucursal em Portugal (anteriormente denominada Banque Privée Edmond de Rothschild Europe - Sucursal Portuguesa), com sede no Luxemburgo e sucursal em Portugal localizada em Lisboa, na Rua D. Pedro V, n.º 130, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número de matrícula e de identificação de pessoa colectiva 980203597 (adiante designada por «instituição»), foi acordado, livremente e de boa fé proceder à revisão do acordo de empresa celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2012 e, assim, introduzir uma nova cláusula 80.^a-A proceder às alterações, conforme abaixo discriminado, das cláusulas 81.^a, 85.^a e anexo III (tabela salarial de 2015, 2016 e 2017) todos do acordo de empresa celebrado entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe - Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB, publicado, com texto consolidado, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009.

Manter inalteráveis e em vigor todas as restantes cláusulas do referido acordo de empresa, para cumprimento do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho é ainda reproduzida a cláusula 1.^a (Âmbito pessoal). As categorias profissionais, respetiva descrição de funções e níveis mínimos de retribuição constam dos anexos I e II que se mantêm inalterados.

«Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa, aplicando-se ao setor bancário, nomeadamente obrigando a Edmond de Rothschild (Europe) - Sucursal em Portugal, com o CAE 64190 e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB, que o subscrevem, e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquela instituição e os trabalhadores ao seu serviço representados por este sindicato, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2- O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelo SNQTB, se encontram na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3- São também abrangidos por este acordo de empresa, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

4- O presente acordo de empresa, no âmbito do sector bancário, abrange a instituição que o subscreve e 21 trabalhadores. As profissões abrangidas por este acordo são as descritas nos anexos I e II.»

«Cláusula 80.^a-A

Plano de contribuição definida

1- Os trabalhadores, admitidos no quadro de pessoal permanente da instituição signatária, são abrangidos por um plano complementar de pensões, de contribuição definida e direitos adquiridos financiado através de contribuições da Instituição signatária e de contribuições facultativas dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições da instituição signatária é fixado nos seguintes termos:

a) 4 % sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de natal, caso o trabalhador não efetue qualquer contribuição;

b) 6 % sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de natal, caso o trabalhador efetue a contribuição prevista no número seguinte.

3- O valor das contribuições facultativas dos trabalhadores é fixado em 2 % sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de natal.»

«Cláusula 81.^a

Doença ou invalidez

1- No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido a idade normal de reforma (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro:

a) [Iguar.]

b) [Iguar.]

c) [Iguar.]

2- [Iguar.]

3- [Iguar.]

4- [Iguar.]

5- [Iguar.]

6- [Iguar.]

7- [Iguar.]

8- [Iguar.]

9- [Iguar.]

10- [Iguar.]

11- A idade normal de reforma referida no número 1 da presente cláusula será, em 2017, de 66 anos e 3 meses e, em 2018, de 66 anos e 4 meses, podendo, por acordo, ser atualizada anualmente de acordo com a idade que estiver em vigor em cada momento no Regime Geral da Segurança Social.»

«Cláusula 85.^a

Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador da instituição signatária do presente acordo que não se encontre inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pelo presente acordo, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível ao pagamento pela instituição signatária, de um montante mensal calculado nos termos do número 2 da presente cláusula, tendo como referência o período de duração do vínculo laboral entre a instituição signatária e o trabalhador em causa.

2- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número anterior, a parcela da pensão de reforma a pagar pela instituição signatária correspondente ao período de duração do vínculo laboral entre a instituição signatária e o trabalhador em causa, será calculada com base na retribuição base constante do anexo III do presente acordo, com referência ao nível a que o trabalhador se encontrava colocado à data da cessação do respetivo contrato de trabalho, atualizada segundo as regras do presente acordo, tomando-se em consideração a taxa anual de formação, bem como os aos civis relevantes, da pensão do Regime Geral da Segurança Social.

3- [Iguar.]

4- Para efeitos do apuramento do período de duração do vínculo laboral entre a instituição signatária e o trabalhador em causa referido no anterior número 1, aplica-se o disposto na cláusula 82.^a supra.

5- [Iguar.]

6- [Iguar.]

7- [Iguar.]

8- Em caso de desemprego de longa duração, aplicar-se-ão as regras de antecipação da idade da pensão de velhice aplicáveis pelo Regime Geral de Segurança Social, vigentes à data do pedido.»

ANEXO I

Categorias profissionais

(Cláusula 13.ª)

Grupo A: São classificadas neste grupo as categorias de direcção, cujas respectivas funções são desempenhadas com autonomia e independência. Os trabalhadores nele integrados tomam as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição, superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Este grupo engloba as categorias de director-geral, director-geral-adjunto, director, director-adjunto e subdirector.

Grupo B: São classificadas neste grupo as categorias especializadas, que pressupõem a realização das respectivas funções de acordo com a autonomia técnica, mas que se encontram, no entanto, sujeitas à direcção, coordenação e supervisão das categorias integradas no Grupo A.

O Grupo B engloba as seguintes categorias:

Assistente de direcção - Os trabalhadores nela integrados realizam trabalhos de carácter administrativo e operativo, sob orientação da direcção.

Técnico de grau I - O que desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a direcção, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de grupos de trabalho.

Técnico de grau II - O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção.

Técnico de grau III - O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção, embora sob a orientação de superior hierárquico.

Técnico de grau IV - O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos ou trabalhos sob a orientação e controlo superior.

Secretária - A que executa trabalhos de escritório em apoio das categorias de direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

(Cláusula 13.ª)

Grupos	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Director-geral	20
A	Director-geral-adjunto	19
A	Director	18
A	Director-adjunto	16
A	Subdirector	14
B	Técnico de grau I	15
B	Assistente de direcção	13
B	Técnico de grau II	12

B	Técnico de grau III	10
B	Técnico de grau IV	8
B	Secretária	7

ANEXO III

Retribuições mínimas

(Cláusula 13.ª)

Níveis	2015	2016	2017
	Retribuições mensais	Retribuições mensais	Retribuições mensais
20.	9 602,76 €	9 631,57 €	9 631,57 €
19.	8 592,60 €	8 618,38 €	8 618,38 €
18.	7 569,96 €	7 592,67 €	7 592,67 €
17.	5 512,24 €	5 528,77 €	5 528,77 €
16.	4 838,80 €	4 853,31 €	4 853,31 €
15.	4 140,41 €	4 152,83 €	4 152,83 €
14.	3 591,68 €	3 602,45 €	3 602,45 €
13.	3 105,31 €	3 114,63 €	3 114,63 €
12.	2 487,99 €	2 495,46 €	2 495,46 €
11.	2 001,61 €	2 007,62 €	2 007,62 €
10.	1 733,49 €	1 738,69 €	1 738,69 €
9.	1 558,89 €	1 563,57 €	1 563,57 €
8.	1 396,76 €	1 400,95 €	1 400,95 €
7.	992,70 €	995,68 €	995,68 €

Declaração

As partes acordaram ainda que, de acordo com o disposto na cláusula 93.ª do acordo de empresa têm efeitos a 1 de Janeiro de 2017, os valores da tabela salarial acordada para 2017, a 1 de Janeiro de 2016, os valores da tabela salarial acordada para 2016 e a 1 de Janeiro de 2015, os valores do subsídio de almoço e da tabela salarial acordados para 2015.

O presente acordo foi celebrado e assinado em dois originais em língua portuguesa.

Lisboa, 18 de Julho de 2017.

Pela Edmond de Rothschild (Europe) - Sucursal em Portugal:

José Luis de Melo de Vasconcelos e Sousa, gerente.

Bruno Scoglio de Carvalho, gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, presidente da direcção.

António Carlos Rodrigues, diretor.

Depositado em 22 de novembro de 2017, a fl. 42 do livro

n.º 12, com o n.º 227/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outros - Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado na cláusula 97.^a do acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outros - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2017, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação do Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC:

Membros efetivos:

Eduardo Manuel Simões da Costa.
Ricardo Simão Gonçalves Sousa.
Elisabete Conceição Martins Baldeiros Alves.

Membros suplentes:

A designar, eventualmente, se se tornar necessário.

Em representação das associações sindicais (STFPSC, STFPSN e FNSTFPS):

Membros efetivos:

Agostinho Maia da Silva Portela.
Aurora Maria Ferreira Gomes.
Rosa Dulce neves Costa.

Membros suplentes:

Paulo Joaquim Baptista Oliveira.
Jorge Manuel da Rocha Araújo.
Lúcia Alexandra Pereira de Sousa Gomes.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO - Alteração

Alteração, aprovada em 3 de Novembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2017.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação

A Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial, adiante e designada por ASSIFECO, é uma organização sindical, que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes, e supletivamente, pela legislação aplicável em vigor, constituindo-se por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

- 1- (...).
- 2- (...).

Artigo 3.º

Âmbito

1- A ASSIFECO representa os trabalhadores ferroviários da área comercial que nela se filiem de livre e espontânea vontade.

2- A ASSIFECO exerce a sua actividade em todo o território nacional.

3- Aquando da passagem à situação de reforma, pré-reforma ou na eventualidade de desemprego os trabalhadores poderão manter-se como associados desde que assim o desejem.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

- 1- (...).
- 2- (...).

Artigo 5.º

Dos objectivos

- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- l) (...);
- m) (...).
- 2- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...).

Artigo 6.º

Dos fins

- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...).

Artigo 7.º

Dos sócios

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).

Artigo 8.º

Direitos dos associados

- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...).

Artigo 9.º

Deveres dos associados

- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...).

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associado

- 1- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...).
- 2- (...).

CAPÍTULO II

Dos órgãos

Artigo 11.º

Órgãos

- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...).

Artigo 12.º

Eleição dos órgãos

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- (...).

Artigo 13.º

Assembleia geral

- 1- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- (...).

Artigo 14.º

Competências da assembleia geral

- 1- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- l) (...).
- 2- (...).

Artigo 15.º

Constituição e competências da direcção

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- (...).
- 6- (...).
- 7- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);
- l) (...);
- m) (...);
- n) (...);
- o) (...).

Artigo 16.º

Funcionamento da direcção

- 1- (...):

- a) (...);
- b) (...).
- 2- (...).
- 3- (...).

Artigo 17.º

Atribuições dos elementos da direcção

- (...):
- 1- (...):
- a) (...);
- b) (...).
- 2- (...):
- a) (...).
- 3- (...):
- a) (...).
- 4- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...).

Artigo 18.º

Competências do conselho de representantes

- 1- (...).
- 2- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...).
- 3- (...).
- 4- Todas as deliberações são efectuadas por maioria simples.

Artigo 19.º

Conselho fiscalizador e de disciplina

- 1- (...).
- 2- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...).
- 3- As reuniões do conselho de fiscalização e disciplina só poderão efectuar-se com a presença da maioria simples dos seus membros.

Artigo 20.º

Sanções

- 1- (...):
- a) (...);
- b) (...).
- 2- (...).

Artigo 21.º

Aplicação das sanções

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).

CAPÍTULO III

Organização

Artigo 22.º

Delegados sindicais

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- (...).
- 6- (...).
- 7- (...).

Artigo 23.º

Competências dos delegados sindicais ou representantes sindicais

- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...).

Artigo 24.º

Fundos

- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...).

Artigo 25.º

Das quotas

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).

Artigo 26.º

Do regime financeiro

- 1- (...).
- 2- (...).

Artigo 27.º

Fundo de solidariedade

(...).

Artigo 28.º

Formas de extinção

1- (...).

2- (...).

Artigo 29.º

Alteração de estatutos

1- (...).

2- (...).

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 30.º

Referendo

1- (...).

2- (...).

3- (...).

Artigo 31.º

Direito de tendência

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente da mesa, subscrito, no mínimo, por um terço dos associados, devidamente identificados.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios fundamentais e o programa de acção.

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

4- As tendências sindicais devem exercer a sua acção, com observância das regras democráticas da ASSIFECO.

5- O exercício do direito à tendência concretiza-se da seguinte forma:

a) Possibilidade de usar um lema e um logótipo próprios, não confundíveis com os da ASSIFECO;

b) Estabelecer livremente a sua organização interna;

c) Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe a ASSIFECO, ou seja publicar dois comunicados por cada ano civil, no sítio da internet da ASSIFECO, com a extensão máxima de trinta linhas.

Artigo 32.º

(...).

Artigo 33.º

As alterações introduzidas aos presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 23 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 182 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Alteração

Alteração aprovada em 7 de outubro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010.

Artigo 1.º

Constituição designação

É constituído por tempo indeterminado o Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins, abreviadamente designado por SINAFE, é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ela adiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua atividade por conta de outrem em empresas operadoras de transporte ou de infraestruturas rodoferroviárias.

Congresso

Artigo 17.º

Composição

1- ...

2- São, por inerência, delegados ao congresso, o presidente do conselho geral, o presidente do conselho de disciplina, o secretário geral, os dois vice secretários gerais e os restantes membros do secretariado executivo.

Artigo 20.º

Convocação

1- A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocatória ser efetuado no boletim informativo do sindicato e por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho, com a antecedência mínima de noventa dias.

§- ...

2- ...

§- ...

3- ...

Artigo 24.º

Composição

1- O conselho geral é composto por trinta e um (31) membros eleitos pelo congresso, por sufrágio direto e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt. Têm também assento no conselho geral:

- Presidente do conselho de disciplina;
- Secretário geral;
- Vice-secretários gerais;
- Secretário nacional tesoureiro.
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
- a) ...
- b) ...
- 5- ...

Artigo 33.º

Composição

1- O secretariado nacional, composto por vinte e um (21) elementos, é eleito pelo congresso por escrutínio direto e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
- 5- ...

6- As atividades desenvolvidas pelo secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões deste órgão.

7- Poderão participar nas reuniões do secretariado nacional, os presidentes do conselho geral, e do conselho de disciplina, sem direito a voto, desde que aprovado em reunião e a convite do secretário geral.

Artigo 34.º

Competência

- 1- ...
- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- h) ...
- i) ...
- j) ...
- m) ...
- n) ...
- o) ...
- p) ...
- q) ...;
- r) Eleger de entre os seus membros um secretariado executivo composto por sete membros;
- s) O secretariado executivo exercerá as competências que lhe forem delegadas, na primeira reunião pelo secretariado nacional, nomeadamente as mencionadas no artigo seguinte.

Artigo 34.º-A

Do secretariado executivo

1- Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o

secretariado executivo deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINAFE;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de atividade;
- c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação coletiva;
- d) Submeter aos restantes órgãos do SINAFE todos os assuntos sobre os quais eles se devem pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;
- e) Editar o jornal do SINAFE e quaisquer outras publicações de interesse;
- f) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições;
- g) Desenvolver todas as ações necessárias ou de que outros órgãos do SINAFE o incumbam;
- h) Elaborar e manter atualizado o inventário dos haveres do sindicato;
- i) As atividades desenvolvidas pelo secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões deste órgão.

Artigo 35.º

Reuniões

1- O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente de sessenta em sessenta dias, devendo-se elaborar acta de cada reunião efetuada em livro próprio para esse fim.

2- ...

Artigo 36.º

Competência do secretário geral

Compete ao secretário geral:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) Propor os membros para o secretariado executivo;
- f) ...
- g) ...

Artigo 51.º

Assembleia eleitoral

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...

4- a) O anúncio da convocatória será efetuado no boletim informativo do sindicato e por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho, com a antecedência mínima de quinze dias.

b) ...

Artigo 68.º

Revisão dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo

congresso.

2- ...

3- ...

4- ...

Artigo 72.º

Eficácia

1- As alterações introduzidas nos presentes estatutos, aprovados no VIII Congresso do Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE, realizado no dia 7 de Outubro de 2017 no Entroncamento, entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior deste artigo, com a entrada em vigor dos presentes estatutos, são revogados os anteriores estatutos, aprovados no II Congresso Extraordinário do SINAFE realizado no dia 27 de março de 2010 e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010.

Registado em 23 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 182 do livro n.º 2.

Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Alteração

Alteração aprovada em 10 de outubro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016.

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente Livre da Polícia, adiante designado por SILP.

2- O SILP é uma organização sindical que representa as classes de agentes, e de chefes de polícia no ativo.

3- O SILP exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Building Amoreiras Square, Rua Carlos Alberto da Mota Pinto n.º 17, 3.º A -1070-313 Lisboa.

a) A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

4- O SILP pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local podendo, para o efeito, criar delegações regionais.

a) Compete à assembleia geral criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais.

Artigo 25.º

(Forma de obrigar)

O SILP obriga-se com duas assinaturas, sendo a do presidente da direção, e uma do vice presidente.

Artigo 26.º

(Órgãos)

1- São órgãos dirigentes do SILP:

a) A assembleia geral;

b) A direção nacional;

c) A mesa da assembleia geral;

d) O conselho fiscal;

e) As delegações regionais.

2- Constituem corpos gerentes do SILP, os membros da mesa da assembleia geral; os membros da direção nacional; os membros do conselho fiscal; os membros das delegações regionais - secretariados regionais das delegações regionais.

3- Para os efeitos da lei e do presente estatuto do SILP, os corpos gerentes descritos no número anterior não desempenham funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

Artigo 29.º

(Mesa da assembleia geral - Competências)

1- Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral;

b) Presidir à assembleia geral;

c) Elaborar as actas da assembleia geral;

d) Despachar o expediente da assembleia geral;

e) Organizar e dirigir o processo eleitoral constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos do SILP.

3- O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

4- A mesa da assembleia geral não pode funcionar sem a presença de, pelo menos, três dos seus membros. Se á reunião da mesa não comparecerem, pelo menos, três dos seus membros, serão designados pela assembleia os membros necessários para assegurar o regular funcionamento da reunião. As deliberações da mesa são tomadas por maioria simples, sendo que em caso de empate o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 33.º

(Constituição)

1- A direção nacional é um órgão colegial de administração do sindicato é constituída por sessenta e cinco membros: 1 presidente; 7 vice presidentes; 1 tesoureiro; 35 secretários; 21 vogais.

2- Se algum dos membros da direção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direção designará qual dos seus membros o substitui.

Artigo 35.º

(Reuniões da direção e competência do presidente da direção)

1- A direção reúne, sempre que necessário e obrigatoriamente, uma vez por mês.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria

simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata da cada reunião.

3- Compete ao presidente da direção, em especial:

a) Coordenar o funcionamento da direção;

b) Representar a direção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;

c) Despachar os assuntos correntes ou diligência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção.

4- Compete ao vice presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 39.º

(Competência do conselho fiscal)

Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e do estatuto incumbindo-lhe designadamente:

a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação sempre que julgue conveniente;

b) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direção submeta à sua apreciação;

c) Verificar, sempre que entender, a documentação da tesouraria do SILP e das delegações;

d) Elaborar as atas das suas reuniões;

e) As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros devendo lavrar-se ata de cada reunião.

Artigo 40.º

(Descentralização regional)

1- Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o sindicato poderá compreender delegações regionais.

2- As delegações regionais são constituídas pelos sócios do SILP, e os seus órgãos são os secretariados regionais e assembleias regionais.

3- As delegações regionais são estruturas sindicais regionais para servir os interesses dos elementos da Polícia de Segurança Pública que prestam serviços nas regiões autónomas, apoio à direção no âmbito da dinamização sindical e da respetiva negociação coletiva.

Registado em 22 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 182 do livro n.º 2.

Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Alteração

Alteração aprovada em 14 de outubro de 2017, com últi-

ma publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

...

CAPÍTULO IV

Sócios

Artigo 11.º

1- Têm o direito de se filiar no sindicato:

a) Todos os profissionais de engenharia que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos;

...

Artigo 16.º

Isenção e redução da quotização mensal:

1- Os sócios que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, cumprimento de serviço militar ou desemprego, desde que devidamente comunicados por carta registada, de acordo com a alínea h) do artigo 14.º, estão isentos do pagamento da quotização;

2- Os sócios na situação de reforma, devidamente comprovada, pagarão uma quota de valor reduzido igual a metade do valor da quotização.

...

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 30.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Não poderão deliberar na assembleia-geral os sócios cujo pagamento da quotização tenha atraso superior a 3 (três) meses.

...

Registado em 22 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 182 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de outubro de 2017 para o mandato de quatro anos.

Nome: António da Silva Valente		
Cartão de cidadão n.º 06506030 0ZZ8	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Lisboa S. Apolónia	N.º matrícula: 822751-4	
Nome: António Fernando Martins Carvalho		
Cartão de cidadão n.º 04362048 5ZZ7	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Verride	N.º Matrícula: 871012-1	
Nome: António Manuel Martins Oliveira		
Bilhete de identidade n.º 10673124	Categoria: Assistente de gestão	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP Património
Local de trabalho: Freixo (Porto)	N.º matrícula: 951379-7	
Nome: Arlindo Gonçalves Mendes		
Cartão de cidadão n.º 07040386 4ZY1	Categoria: Especialista infraestruturas	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Entroncamento-Via	N.º matrícula: 891000-2	
Nome: Arménio da Silveira Neves		
Cartão de cidadão n.º 06258903 2ZZ6	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Martingança	N.º matrícula: 870900-8	
Nome: João Mendes Magalhães Ribeiro		
Cartão de cidadão n.º 07040386 4ZY1	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Vila Meã	N.º matrícula: 870508-9	
Nome: José António Figueira Ferreira		
Cartão de cidadão n.º 05790979 2ZY0	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Caminha	N.º matrícula: 850387-2	

Nome: José Manuel Ferreira Gomes		
Cartão de cidadão n.º 09963895 9ZZ3	Categoria: Operador de transportes	
Profissão: Ferroviário		Empresa: Medway
Local de trabalho: Pampilhosa	N.º matrícula: 960281-4	
Nome: José Pedro Gonçalves Freitas		
Cartão de cidadão n.º 06903187 8ZZ1	Categoria: Técnico operacional	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP Telecom
Local de trabalho: Entroncamento	N.º matrícula: 208502-5	
Nome: Luís António Pires da Silva		
Cartão de cidadão n.º 06081816 6ZZ9	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: CCO Setúbal	N.º matrícula: 871444-6	
Nome: Luís Miguel Marques Martinho		
Cartão de cidadão n.º 09335535 1XY9	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Pampilhosa	N.º matrícula: 940273-6	
Nome: Luís Pedro Duarte Silva		
Cartão de cidadão n.º 11086457 3ZZ2	Categoria: Encarregado infraestruturas	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Tunes-Baixa Tensão	N.º matrícula: 100528-9	
Nome: Manuel Cardoso de Sousa		
Cartão de cidadão n.º 03321840 4ZZ7	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Porto Campanhã	N.º matrícula: 720625-3	
Nome: Manuel Maria Aguiar Oliveira		
Cartão de cidadão n.º 06658689 5ZZ0	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Marco de Canaveses	N.º matrícula: 870507-1	
Nome: Nélio Marques Gaspar		
Cartão de cidadão n.º 05531473 2ZZ7	Categoria: Chefe equipa comercial	
Profissão: Ferroviário		Empresa: CP
Local de trabalho: Algueirão-Mem Martins	N.º matrícula: 831478-6	
Nome: Nuno Filipe Pereira dos Santos		
Cartão de cidadão n.º 13216004 8ZY2	Categoria: Assistente comercial	
Profissão: Ferroviário		Empresa: CP
Local de trabalho: Amadora	N.º matrícula: 100006-2	

Nome: Rui José Ribeiro Rodrigues		
Cartão de cidadão n.º 11315402 0ZZ7	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: CCO Lisboa-Operação	N.º matrícula: 100402-7	
Nome: Sérgio Rodrigues da Piedade		
Cartão de cidadão n.º 07376514 7ZZ5	Categoria: Controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Bifurcação de Lares	N.º matrícula: 890367-6	
Suplentes		
Nome: Dionísio Martins Correia		
Cartão de cidadão n.º 05008776 2ZZ0	Categoria: Operador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Abrantes	N.º matrícula: 870908-0	
Nome: Luís António Girão Fonseca		
Cartão de cidadão n.º 10822820 7ZZ2	Categoria: Operador venda e controlo	
Profissão: Ferroviário		Empresa: CP
Local de trabalho: Alfarelos	N.º matrícula: 950503-3	
Nome: Luís Filipe Dias Aires		
Cartão de cidadão n.º 06569458 9ZZ0	Categoria: controlador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Verride	N.º matrícula: 880921-2	
Nome: Maria Teresa Araújo Carvalho		
Cartão de cidadão n.º 07883605 0ZY7	Categoria: Guarda de PN	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: PN 301,244-Norte	N.º matrícula: 800807-0	
Nome: Martinho Santos		
Cartão de cidadão n.º 04481792 7ZY9	Categoria: Operador de circulação	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: Entroncamento	N.º matrícula: 871001-4	
Nome: Olívia Godinho Medinas Costa		
Cartão de cidadão n.º 05171621 6ZY6	Categoria: Guarda de PN	
Profissão: Ferroviário		Empresa: IP
Local de trabalho: São João da Madeira	N.º matrícula: 761461-3	
Nome: Rute Isabel Domingos Ferreira		
Cartão de cidadão n.º 11895633 7ZZ4	Categoria: Assistente comercial	
Profissão: Ferroviário		Empresa: CP
Local de trabalho: Massamá/Barcarena	N.º matrícula: 207108-2	

Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Substituição

Membros da direção eleitos em 10 de outubro de 2017 para o remanescente do mandato em curso da direção eleita em 14 de junho de 2016, cuja publicação consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016.

Vice presidentes:

O vice presidente Hugo Manuel Vaz Jordão, com a matrícula 151270 é substituído para o mesmo cargo por:

- Cláudio Francisco Rodrigues Cavacas, com a matrícula 148738.

O vice presidente Nelson Filipe Loureiro, com a matrícula 152549 é substituído para o mesmo cargo por:

- Mónica Joana da Cunha Lucas Cavacas, com a matrícula 148373.

Vice presidente Luis Filipe dos Prazeres Maria, com a matrícula 139447 é substituído para o mesmo cargo por:

- Susana Cristina Alves Ribeiro, com a matrícula 152723.

O vice presidente Octávio João Sousa dos Santos, com a matrícula 148619 é substituído para o mesmo cargo por:

- Bruno Ricardo Costa Teixeira, com a matrícula 152831.

O vice presidente Mário José Fernandes Monteiro, com a matrícula 155350 é substituído para o mesmo cargo por:

- Maria da Conceição Magalhães Cardoso, com a matrícula 152519.

Secretários:

O secretário Ivo Luciano Pereira Madeira, com a matrícula 155026 é substituído para o mesmo cargo por:

- Rafael Valente de Moraes, com a matrícula 155940.

O secretário Flávio Miguel Rodrigues Simões, com a matrícula 153728 é substituído para o mesmo cargo por:

- Nuno Miguel Barcelos da Silva, com a matrícula 150051.

O secretário Ana Alexandra Ruivo de Sousa, com a matrícula 148660 é substituído para o mesmo cargo por:

- Pedro Miguel Guedes Pereira, com a matrícula 150696.

O secretário Rui Jorge Campos de Sá Moreira, com a matrícula 155496 é substituído para o cargo por:

- Cláudio Roberto Sousa Pires, com a matrícula 148027.

O secretário Marco Paulo Oliveira Montenegro, com a matrícula 153015 é substituído para o mesmo cargo por:

- Sónia de Jesus Medeiros Amaral, com a matrícula 150647.

O secretário Luis Alexandre Santos Dias, com a matrícula 155417 é substituído para o mesmo cargo por:

- José António Tostye Ávila, com a matrícula 150042.

O secretário Fábio José Figueiredo Martins, com a matrícula 156034 é substituído para o mesmo cargo por:

- Marta Maria Cardoso Teixeira, com a matrícula 156182.

Vogal:

Vogal Pedro Filipe Alves Teixeira, com a matrícula 153644 é substituído para o mesmo cargo por:

- Maria Emanuela Pimenta Granito, com a matrícula 147369.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração

Na identidade dos membros da direção eleitos em 28 de julho de 2015, para o mandato de quatro anos, publicada no

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 38, de 15 de outubro de 2015 foi deliberado em reunião da assembleia geral da Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal, realizada em 7 de julho de 2017, a alteração da composição da direção, nos seguintes termos:

I Liga

Vogais

(Mandato de 4 anos)

Sport Lisboa e Benfica - Futebol, SAD, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. Lourenço de Andrade Pereira Coelho.

Futebol Clube do Porto, Futebol, SAD, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. Ricardo José de Sousa Martins.

Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. Rui Pereira Caeiro.

(Mandato de 1 ano)

Clube Desportivo Feirense - Futebol, SAD, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. Jorge Silvério de Araújo Gonçalves.

Grupo Desportivo de Chaves - Futebol SAD, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. Óscar Ricardo Dias dos Santos.

II Liga

Vogais

(Mandato de 1 ano)

Futebol Clube de Famalicão - Futebol, SDUQ, L.^{da}, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. Joaquim Jorge Alves da Silva.

Clube de Futebol da União da Madeira - Futebol, SAD, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. Filipe Abreu Silva.

Académico de Viseu Futebol Clube - Futebol SAD, representada pelo Ex.^{mo} Senhor Dr. António Almeida Gomes.

Vogal da direção da FPF

(Mandato de 4 anos)

Ex.^{mo} Senhor Dr. Hermínio José Sobral de Loureiro Gonçalves.

Diretores executivos

(Mandato de 1 ano)

Ex.^{mo} Senhor Dr. Pedro Manuel Miranda de Araújo Correia.

Ex.^{ma} Senhora Dr.^a Sónia Rosa Magalhães Carneiro.

Ex.^{ma} Senhora Dr.^a Susana Luísa Ramos Rodas.

Ex.^{ma} Senhora Dr.^a Maria Helena Renca Pires.

ACIM - Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Moncorvo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de outubro de 2017 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Dinis Alves Cordeiro, representante da empresa Serra do Reboredo Turismo Rural, L.^{da}

Vice-presidente - Carlos Miguel Oliveira Mateus, representante da empresa Mateus & Filhos L.^{da}

Tesoureiro - Francisco António Roque Braz, representante da empresa Francisco António Roque Braz.

Secretário - Duarte Moisés Lopes Reis, representante da empresa Duarte Moisés Lopes Reis.

Vogal - João Carlos Pontes Barros, representante da empresa ADS - Agrupamento de Defesa Sanitário.

Suplentes:

Bruno do Nascimento Paiva Cordeiro, representante da empresa ANCOTEQ - Associação Nacional de Criadores de Ovinos da Raça Churra da Terra Quente.

Ana Luísa Leonardo Gil, representante da empresa Ana Luísa Leonardo Gil.

Carlos Manuel Vilela Cardoso, representante da empresa Carlos Manuel Vilela Cardoso.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Navigator Paper Figueira, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 27 de Outubro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2017.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- É constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- Organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nas Leis n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 35/2004, de 29 de Julho, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

Órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

Forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, e é constituída 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 organização representativa dos trabalhadores (ORT);
- b) Eleger a comissão de trabalhadores, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da comissão de trabalhadores 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 comissão de trabalhadores, ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, através de anúncios colocados nos locais próprios para afixação de documentos do interesse dos trabalhadores. Em situações de emergência, o prazo de convocatória mínimo, será de quarenta e oito horas.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a comissão de trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados a partir de data de recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- Reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores.

2- Reúne extraordinariamente sempre que, para tal, seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 5 e 6.

3- Reúne de emergência sempre que se justifique uma tomada de posição urgente dos trabalhadores. A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência da comissão de trabalhadores.

Artigo 8.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente, sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores, salvo para a destituição da comissão de trabalhadores, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que obtidas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações: destituição da comissão de trabalhadores, das subcomissões ou de parte dos seus membros.

Artigo 9.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 directo e secreto nas votações referentes a, eleições, destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior

Artigo 10.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da comissão de trabalhadores, de subcomissões ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração de estatutos.

2- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 11.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente eleito, 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 comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 12.º

Direitos da comissão de trabalhadores

- 1- Exercer o controlo de gestão na empresa.
- 2- Intervir directamente na reorganização da empresa ou unidades produtivas.
- 3- Defender interesses profissionais e direitos dos traba-

lhadores.

4- Participar directamente na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região.

5- Participar na elaboração da legislação do trabalho.

Artigo 13.º

Relações com a organização sindical

A competência da comissão de trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais, intersindicais, ou vice-versa.

Artigo 14.º

Deveres da comissão de trabalhadores

1- Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade.

2- 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.

3- Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos.

4- 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.

5- Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- Visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa e no processo produtivo, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, nas Leis n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e n.º 35/2004, de 29 Julho, ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos, através da comissão de trabalhadores.

2- As atribuições e direitos da comissão de trabalhadores têm por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa; em conformidade com os artigos 423.º, 424.º e 425.º da Lei n.º 7/2009, de Fevereiro, conserva a comissão de trabalhadores a sua autonomia perante a entidade patronal, não assumindo poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem como eles se co-responsabiliza.

3- São competências da comissão de trabalhadores:

a) Apreciar e emitir pareceres 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 da simplificação burocrática;

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 de higiene e segurança;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral.

Artigo 16.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões podem realizar-se mensalmente, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior, das mesmas é lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 17.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

2- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais da actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;

d) Situação de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

f) 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;

g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e os balancetes trimestrais;

h) Modalidades de financiamento;

- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social, projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

3- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º, nas quais a comissão de trabalhadores tem direito a que lhes sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 18.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da comissão de trabalhadores, os seguintes actos de decisão:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Modificação dos critérios de base, de classificação profissional e de promoções;
- f) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- g) Despedimento individual dos trabalhadores;
- h) Despedimento colectivo.

2- O parecer é solicitado por escrito à comissão de trabalhadores pela administração da empresa.

3- A prática de qualquer dos actos referidos nas alíneas do número 1 deste artigo, sem ter previamente sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4- O parecer da comissão de trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da comissão de trabalhadores.

Artigo 19.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Deve a comissão de trabalhadores intervir no procedimento disciplinar, ter conhecimento do processo desde o início, controlar a respectiva regularidade, bem como a exis-

tência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

2- Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio.

3- Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores, sobre a respectiva marcação ou alteração.

4- Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência.

5- Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores.

6- Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 20.º

Gestão de serviços sociais

Participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 21.º

Realização de plenários

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de laboração, ou durante o horário que lhes for aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

2- Os tempos despendidos nas reuniões referidas no número anterior não podem causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3- Para os efeitos dos números 1 e 2, a comissão de trabalhadores ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 22.º

Acção da CT no interior da empresa

A comissão de trabalhadores tem direito a:

- a) Realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos;
- b) Livre acesso aos locais de trabalho, à circulação nos mesmos e no contacto directo com os trabalhadores;
- c) Afixar documentos do interesse dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal;
- d) Efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho;
- e) Instalações adequadas no interior da empresa, meios materiais e técnicos para o exercício das suas funções;
- f) Financiamento das suas actividades, de acordo com o disposto nestes estatutos, de modo que permita a efectiva acção da mesma nos seus propósitos e objectivos.

Artigo 23.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros da

comissão de trabalhadores ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, artigo 422.º:

- a) Subcomissões de trabalhadores - oito horas por mês;
- b) Comissão de trabalhadores - vinte e cinco horas por mês.

2- As faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores e de subcomissões no exercício das suas atribuições e actividades, não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador nessas funções.

Artigo 24.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores 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 comissão de trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influir sobre os seus membros.

Artigo 25.º

Actos de discriminação contra os trabalhadores

São proibidos e considerados nulos e de nenhum efeito os acordos ou actos que visem:

- 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 26.º

Protecção legal

Os membros da comissão de trabalhadores e subcomissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 27.º

Capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal, para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 29.º

Artigo 28.º

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

1- A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da empresa.

2- A comissão de trabalhadores é composta por sete elementos, ou como o previsto no artigo 417.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

3- 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.

4- 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.

5- A duração do mandato é de quatro anos.

6- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

7- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores a quem compete declarar a perda de mandato.

8- A comissão de trabalhadores na sua primeira reunião após a eleição, define as funções e responsabilidades de cada um dos seus membros.

9- A comissão de trabalhadores poderá delegar poderes a cada um dos seus membros, bem como, constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal, fixar com toda a precisão o âmbito e poderes conferidos.

Artigo 29.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião em que participe a comissão de trabalhadores.

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- Está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

4- Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de pelo menos dois dos seus membros em efectividade de funções.

5- A actividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um executivo coordenador eleito na primeira reunião após a investidura.

Artigo 30.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de pelo menos um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A comissão de trabalhadores só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 31.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos do artigo 415.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2- A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de quatro anos, e decorre em simultâneo com o acto eleitoral da comissão de trabalhadores, com as necessárias adaptações.

3- A articulação da actividade da comissão de trabalhadores com a subcomissão de trabalhadores é feita e regulada através das normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 32.º

Quotização dos trabalhadores

1- Deverão pagar quotas todos os trabalhadores que formalmente autorizem a secção de pessoal a efectuar o seu desconto mensal a favor da comissão de trabalhadores.

a) O desconto da quota será efectuado via processamento salarial da empresa e terá um efeito mínimo de um ano;

b) Os trabalhadores que desejem cessar esta contribuição deverão informar por escrito a comissão de trabalhadores até 30 dias antes do final do ano;

c) O valor da quota será fixado anualmente pela comissão de trabalhadores e extraordinariamente pelo plenário com 20 % de presenças.

2- A comissão de trabalhadores reserva-se o direito de pôr termo à quotização se não houver uma adesão de trabalhadores superior a 75 % do efectivo actual da empresa.

a) O plenário com 20 % de presenças pode pôr termo à quotização através de uma moção que terá de ser aprovada por maioria qualificada;

b) Em qualquer dos casos, devem ficar sempre garantidos quaisquer compromissos já assumidos pela comissão de trabalhadores.

3- O relatório de contas será divulgado anualmente. Poderá sê-lo extraordinariamente:

Por decisão da comissão de trabalhadores;

Por cessação de funções da comissão de trabalhadores;

A pedido expresso pelo plenário, aprovado por maioria simples;

Por documento assinado por 20 % dos trabalhadores.

Artigo 33.º

Património - Afectação de bens

Em caso de extinção, a totalidade do património da comissão de trabalhadores reverte a favor da The Navigator Paper Figueira, SA, sob condição de esse património ser exclusivamente afecto às ORT existentes na empresa para apoio ao trabalho de informação, divulgação e outros, junto dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral.

Regulamento eleitoral para a aprovação dos estatutos e para a eleição da comissão de trabalhadores da Navigator Paper Figueira, SA

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 2.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido pela comissão eleitoral constituída por três elementos, um dos quais será o presidente e dois vogais, eleitos em plenário para o efeito, ou por lista desde que subscrita por 100 ou 20 % dos trabalhadores, podendo ainda integrar um delegado de cada uma das listas concorrentes;

2- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer a qualquer lista concorrente ao acto eleitoral.

Compete à comissão eleitoral:

3- Solicitar à empresa o caderno eleitoral constituído por lista e de forma discriminada;

4- Convocar e publicitar o acto eleitoral com uma antecedência mínima de 20 dias sobre a respectiva data;

5- Mencionar expressamente o dia, local, horário e objecto da votação;

6- Enviar uma cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for publicitada;

7- Verificar a regularidade das listas candidatas e divulgar as listas aceites;

8- Assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes à eleição;

9- Constituir as mesas de voto;

10- Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelos locais de voto;

11- Fiscalizar o acto eleitoral;

12- Realizar o apuramento final da votação, e proceder no prazo de 15 dias à proclamação dos resultados e à relação dos eleitos, publicitar os resultados e lavrar a respectiva acta;

13- Providenciar o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos;

14- Dar posse à comissão de trabalhadores;

15- A comissão eleitoral só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros;

16- A comissão eleitoral cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

Artigo 3.º

Princípios gerais de voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência, aos trabalha-

dores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivos de serviço, aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa e aos trabalhadores de turno que por força do horário estejam de folga no dia da votação.

3- Cabe à comissão eleitoral assegurar as secções de voto que vão funcionar, nos respectivos locais e horários, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Artigo 4.º

Candidaturas

1- Podem ser apresentados projectos de candidatura à eleição, listas de trabalhadores da empresa desde que subscritas por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa com capacidade eleitoral.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas serão apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega do projecto à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- A comissão eleitoral entregará aos representantes um recibo com data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 5.º

Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral rejeitará de imediato as candidaturas entregues fora do prazo, ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas.

3- As irregularidades e violações detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de três dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem com irregularidades e a violar a legalidade, serão definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 6.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5 dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais próprios, a aceitação das candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão

eleitoral, a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 7.º

Local e horário da votação

1- A votação realizar-se-á nas instalações da empresa.

2- A votação decorrerá no dia marcado e inicia-se simultaneamente em todas as secções de voto, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 8.º

Mesas de voto

1- As mesas de voto serão as necessárias para assegurar o decorrer natural do acto eleitoral, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2- Em cada uma das mesas de voto, votarão os trabalhadores nelas inscritos, de acordo com o respectivo caderno eleitoral, que será publicado juntamente com este regulamento.

a) Deverão os trabalhadores consultar os cadernos eleitorais, a fim de tomarem conhecimento da mesa onde poderão exercer o seu direito de voto.

3- As mesas de voto serão compostas por um presidente e dois vogais.

4- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar as operações do acto eleitoral.

Artigo 9.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de forma rectangular e com as dimensões para neles figurarem todas as candidaturas, em papel liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

3- Na linha correspondente a cada candidatura, figurará um quadrado em branco, a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegurará o seu fornecimento às mesas, em quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- Os trabalhadores que têm o direito de votar por correspondência deverão solicitar em tempo útil os boletins de voto à comissão eleitoral.

Artigo 10.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir o 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.

3- Em local afastado da mesa o votante assinalará com uma cruz o quadrado correspondente em que vota, dobrará os boletins de voto em quatro e entrega-os ao presidente da mesa, que os introduzirá 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 será assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6- Os votantes serão identificados pelo cartão da empresa, pelo bilhete de identidade ou ainda pelos elementos da mesa de voto.

Artigo 11.º

Votos por correspondência

1- Os votos por correspondência serão remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, ou por correio interno, em envelope autenticado e fornecido pela comissão eleitoral com a indicação do nome do remetente, dirigida à mesma, e só por esta deve ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobrará os boletins em quatro, introduzindo-os num envelope, que fechará, assinalando com os dizeres «Voto por correspondência», introduzindo-o depois no envelope previamente fornecido (conforme o já mencionado no número anterior).

4- No final do acto eleitoral, os elementos da mesa procederão à abertura do envelope exterior, registam em seguida, no registo de presenças, o nome do trabalhador com a menção voto por correspondência e finalmente abrem o segundo envelope, retiram o boletim e este é depositado na urna pelo presidente da mesa.

Artigo 12.º

Valor dos votos

1- Considerar-se o voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se o 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;

c) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma candidatura que tenha desistido do acto eleitoral.

3- Não se considerará voto nulo aquele em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considerar-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chegar ao seu destino nas condições previstas no artigo 11.º

Artigo 13.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final serão feitos em local da empresa a designar pela comissão eleitoral e serão públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto será lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, será por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior será afixada nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, durante o prazo de 15 dias a contar do respectivo apuramento.

4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavrará uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2 deste artigo.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclamará os eleitos.

Artigo 14.º

Publicidade

1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento dos votos, a proclamação, a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global serão afixadas nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral enviará ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Exemplar dos estatutos aprovados para a comissão de trabalhadores;

b) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, arquivo de identificação e data de emissão;

c) Cópia da acta de apuramento global e registo de presenças.

Artigo 15.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto poderá impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou deste regulamento, perante o representante do Ministério Público da área da empresa, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas de que dispuser.

2- O prazo para impugnação será de 15 dias a contar da data de publicação dos resultados.

3- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número 1 deste artigo.

4- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnante.

Registado em 17 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 26 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

LISNAVEYARDS - Naval Services, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 12 de outubro de 2017, para o mandato de dois anos.

Efetivos:	BI/CC
José António Vedor Fradique	7365751
Vitor Manuel do Couto Ramos Ferreira	13280659
Filipe Miguel Rosendo Gonçalves da Cruz	12645325

Suplentes:	
Arlindo Augusto Capela Mourão	7248016
Carlos Manuel Domingos Lucas	12956500
João Pedro Antunes Costinha	13453374

Registado em 22 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 26 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Inapal Plásticos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de novembro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Inapal Plásticos, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 14 de fevereiro de 2018, se irá realizar na empresa

abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Inapal Plásticos, SA.

Sede: R. Estação do Araújo, 505 - 4465-623 Leça do Balio.»

Portalex Alumínio, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das

Indústrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de novembro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Portalex Alumínio, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 21 de fevereiro de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Portalex Alumínio, SA.

Morada: Estrada de S. Marcos, 23, 2735-521 S. Marcos - Cacém.»

Águas do Norte, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Águas do Norte SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de novembro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores abaixo assinados vêm solicitar a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Águas do Norte, SA, NIPC 513606084, com sede na Avenida Os-nabruk, n.º 29, 5000-427 Vila Real, cujo ato eleitoral será a 8 de março de 2018.»

(Seguem-se as assinaturas de 124 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Estrada & Costa - Confeções de Peúgas, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Estrada & Costa - Confeções de Peúgas, L.^{da}, realizada em 23 de outubro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

Efetivos:

Carlos Manuel Lima Pereira

Substituto:

José Fernando Pinto Ferreira

Registado em 23 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 92, a fl. 125 do livro n.º 1.