



não paramos
#ESTAMOS ON

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços	3472
- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Memorando de entendimento sobre contratação de PNT	3485
- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Acordo de prorrogação de vigência do memorando de entendimento sobre contratação de PNT ...	3487

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET) - Eleição	3489
- União dos Sindicatos Independentes - USI - Eleição	3490

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros - Alteração	3491
---	------

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- DISMED - Transporte de Mercadorias, SA - Convocatória 3501

II – Eleição de representantes:

- CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA - Eleição 3501

- VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA - Eleição 3501

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Cláusula prévia

O presente CCT é a 1.^a convenção celebrada entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas que se dedicam à Actividade comercial e ou prestação de serviços, designadamente com CAE 47 - Comércio a retalho, excepto

veículos automóveis e motocicletas - de que se exclui apenas o CAE 473 - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados, filiadas na Associação Empresarial do Alto Tâmega e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo a região do Alto Tâmega.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, no momento do depósito deste CCT e das subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvem actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Este CCT abrange 500 empresas e 1500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- O presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano. O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após publicação, até ser substituído por outro. Excepcionalmente, a presente tabela salarial tem vigência de 1 de setembro a 31 de dezembro de 2020.

3- A proposta de revisão pode ser feita por qualquer das partes decorridos 9 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

4- A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

5- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

6- As negociações devem iniciar-se nos dez dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Carreiras profissionais)

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se inscrevem e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

(Atribuição de categorias)

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a

cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efetivamente desempenhadas ou que lhes competirem.

Cláusula 5.^a

(Condições de admissão)

1- As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

a) Para os trabalhadores de escritório - 18 anos;

b) Para os restantes trabalhadores - 16 anos.

2- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de empregados ao abrigo deste contrato são as seguintes:

a) Para os profissionais de escritório - o curso geral do comércio ou equivalente;

b) Para as restantes categorias - o ciclo preparatório ou equivalente.

§ único. A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a escolaridade obrigatória ou que à entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

3- Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 1.º ano; com 20 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de assistente administrativo de 3.^a

4- Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano; com 21 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro caixeiro.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- Nos contratos a termo vigorará o seguinte regime:

a) Durante os primeiros 30 dias de execução do contrato, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização;

b) O prazo previsto na alínea anterior é reduzido a 15 dias, no caso de o contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele.

2- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para as empresas até 50 trabalhadores e 60 dias para as restantes empresas,

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3-

a) Findo o período de experiência a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental;

b) O período experimental confere o direito a proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária será feita por contrato a termo nos termos da lei vigente.

Cláusula 8.^a

(Acesso)

1- Os assistentes administrativos III ascenderão a assistentes administrativos II, após três anos de permanência naquela categoria.

2- Os assistentes administrativos II, ascenderão a assistentes administrativos I após três anos de permanência naquela categoria.

3- Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem dois anos e de permanência na categoria ou 20 anos de idade.

4- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 2.^a ascenderão a operadores de 1.^a após três anos de permanência naquela categoria.

5- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 1.^a ascenderão a operadores especializados após três anos naquela categoria.

6- Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

Cláusula 9.^a

(Quadro de pessoal)

A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

Cláusula 10.^a

(Relações nominais)

1- As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e a remeter, nos termos e prazos legais, um quadro do pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e dentro deste por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscrição na Segurança Social, data de nascimento, admissão e última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

2- A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outros e menores constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das empresas

Cláusula 11.^a

(Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, nos termos da legislação em vigor, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exame e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do empregado;

f) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo sindicato, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltar;

g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer observação ou admoestação, que lhe sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

h) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

i) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro da empresa, não se opondo à fixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo sindicato;

j) Nas empresas ou unidade de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;

l) Assegurar aos corpos gerentes do sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de quatro dias por mês e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de 8 horas por mês;

m) Enviar a quotização sindical mensalmente aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês, desde que o trabalhador declare a sua vontade em descontar para o sindicato.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e o público e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa vir a prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- j) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;
- d) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por ela indicadas;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar;
- g) Exigir do pessoal actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei em geral.

Cláusula 14.^a

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto deste contrato)

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal

pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho semanal terá as seguintes durações diárias e semanais:

- a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;
- b) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;
- c) Oito horas por dia e quarenta por semana nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo;

d) Oito horas por dia e trinta e sete horas e meia por semana para os trabalhadores de escritório;

2- Relativamente aos diversos horários previstos no número anterior, o descanso semanal será de:

- a) Um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13 horas e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea a) do número anterior; ficando o gozo do outro meio-dia a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal;
- b) Dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro dia rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea b) do número anterior;
- c) Dois dias completos e consecutivos, organizados de forma rotativa e coincidindo com o sábado e o domingo pelo menos uma vez por mês;
- d) Dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores de escritório.

3- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

Cláusula 16.^a

Trabalho ao sábado á tarde

Para os trabalhadores que trabalham até as 13h00 de sábado de acordo com a alínea a) cláusula 15.^a, ao trabalho prestado no período de sábado a partir das 13h00 dará direi-

to, para além da remuneração, a um subsídio de 16,40 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

Cláusula 17.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos excepcionais e transitórios de trabalho.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

Cláusula 18.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

3- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, confere ao trabalhador um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho.

4- Nos casos de prestação em trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes.

5- Desde que o trabalho suplementar termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

6- O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas.

Cláusula 19.^a

(Retribuição do trabalho normal prestado em domingo e feriado)

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho nos domingos e feriados, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as formulas seguintes:

a) Trabalho no domingo:

Remuneração horária = (retribuição base x 12) : (número de horas de trabalho semanal x 52)

Remuneração diária = Remuneração horária x número de horas diárias

b) Trabalho no feriado:

Remuneração horária = [(retribuição base x 12) : (número de horas de trabalho semanal x 52)] x 2

Remuneração diária = Remuneração horária x número de horas diárias.

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

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

2- A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 85 % relativamente à retribuição normal.

3- Se o trabalho se prolongar além das 20h00, o trabalhador terá direito a um subsídio até 5,00 euros para a refeição.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 21.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo II e serão pagas mensalmente.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho suplementar, diurno e nocturno, é a seguinte:

$(\text{Remuneração mensal} \times 12) / (\text{Horas de trabalho semanal} \times 52)$

3- A fórmula a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$\text{Remuneração mensal} / 30$

4- É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de alimentação)

As empresas obrigam-se a pagar um subsídio de alimentação diário de montante nunca inferior a 4,50 € por cada dia de trabalho.

Cláusula 23.^a

(Retribuição de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 24.^a

(Substituição temporária)

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por períodos que ultrapassem 30 dias sucessivos, passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria enquanto se mantiver a ausência do substituído.

Cláusula 25.^a

(Forma e tempo de cumprimento)

1- As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento dos ordenados um recibo, onde constem os seguintes elementos: nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, número de contribuinte fiscal, e apólice de seguro de acidentes de trabalho, período normal de trabalho semanal, categoria profissional, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2- O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal uma retribuição complementar nunca inferior a um mês de ordenado.

2- O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de dezembro, inclusive.

3- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4- Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 27.^a

(Diuturnidades)

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a tabela do anexo II deste contrato por cada três anos de permanência no nível D, até ao limite de três diuturnidades.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1, 8 e 25 de dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é pres-

tado ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

2- Para os trabalhadores cujos horários sejam organizados de acordo com a alínea a) número 1 da cláusula 15.^a, e sem prejuízo do pagamento do valor previsto no número 5 da mesma, nos dias 23, 24, 30 e 31 de dezembro, quando coincidirem ao sábado, pelo trabalho prestado, no segundo período, observar-se-á um dia de descanso obrigatório a gozar na primeira semana de janeiro, salvo acordo expresse entre as partes.

3- Em referência ao dia 24 (segundo período), os trabalhadores que necessitem de se deslocar do seu domicílio habitual para passarem com os familiares a quadra de Natal serão dispensados destes serviços desde que devidamente o justifiquem.

Cláusula 29.^a

(Férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos nesta convenção, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

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

5- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

Cláusula 30.^a

Duração das férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decor-

rido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

6- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, independentemente do seu pagamento.

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

8- No ano da 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 estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

9- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 31.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por um período não superior a 15 dias consecutivos e fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- O empregador pode igualmente encerrar, a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 32.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, entre 1 de maio e 31 de outubro, elaborando o respectivo mapa, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical.

3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 33.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que, comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites do número 2 da cláusula 31.^a

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 34.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites do número 2 da cláusula 31.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de omissão, sem motivo atendível, à fiscalização re-

ferida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 35.^a

Violação do direito de férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 36.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 37.^a

Subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Para o efeito dos cálculos quer da retribuição do período de férias quer do respectivo subsídio, dos trabalhadores que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável do trabalho efectivo nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

4- O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos em que as férias são gozadas de forma interpolada.

Cláusula 38.^a

(Faltas)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 39.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, ou parentes afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- No caso previsto no número 2, as referidas faltas não implicam perda de retribuição, com excepção do disposto na alínea d) no número 2, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 12.^a

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

7- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

8- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

9- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2.

10- A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificadamente ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto no número seguinte.

11- O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 26.^a

Cláusula 40.^a

(Impedimentos prolongados)

Os impedimentos prolongados serão regulamentados nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 41.^a

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por iniciativa do trabalhador mediante aviso prévio.

Cláusula 42.^a

(Rescisão com justa causa)

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

Cláusula 43.^a

(Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, e violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de deci-

sões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;

- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito a rescindir a contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 45.^a

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir as obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 46.^a

(Proibição de despedimentos)

1- É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2- Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

3- Se o trabalhador o não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.

§ único. A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.

4- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano civil de trabalho conta-se sempre como ano completo.

5- Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no número 3 desta cláusula.

Cláusula 47.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de transmissão da exploração ou do estabele-

cimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.

§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

§ 2.º Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízos do direito a regresso contra a entidade transmitente.

§ 3.º O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

2- Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

(Parentalidade)

1- Para efeitos do regime de protecção 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, respectiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

3- Licença parental inicial:

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

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

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

duração do internamento.

d) Em caso de interrupção de gravidez a trabalhadora tem direito a licença de duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

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

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

4- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 15 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

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

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

ii) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

iii) Decisão conjunta dos pais.

5- Dispensas para consultas, amamentação e aleitação:

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

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

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

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

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

6- Adopção:

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

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

Cláusula 49.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que

está previsto nos termos legais.

2- Os trabalhadores que frequentem cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFEP terão direito a usufruir das condições a que reporta o número 1.

Cláusula 50.^a

(Trabalho de menores)

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2- 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 se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

3- Fica vedada aos menores de 18 anos de idade com a categoria de caixeiro-ajudante a descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

CAPÍTULO IX

Comissões paritárias

Cláusula 51.^a

(Constituição)

1- É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais efectivos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2- Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no número 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

3- Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.

4- Os vogais serão designados pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste CCT.

Cláusula 52.^a

(Atribuições)

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato, as seguintes:

- a) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- b) Definir e equiparar novas categorias.

Cláusula 53.^a

(Deliberações)

1- As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o sindicato.

2- As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.

3- As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

CAPÍTULO X

Sanções

Cláusula 54.^a

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Advertência simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até 3 dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

3- Para efeitos da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

Cláusula 55.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1- O processo disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 56.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o sindicato, comissões paritárias ou delegado sindical;
- c) Em geral, invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único. Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas a) e c) ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea b) ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso as não venha a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 57.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula anterior implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas por lei.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 58.^a

(Manutenção de regalias adquiridas)

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

ANEXO I

Administrativos

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como colaborador na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou 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 política financeira e exercer a verificação dos custos.

Secretário-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

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

Subchefe de secção - Tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

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

Contabilista/Técnico oficial de contas - Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando

do os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo 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. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos terá que estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, na Associação dos técnicos oficiais de contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da 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 na nota de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Assistente administrativo - Executa várias tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento;

atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Recepcionista/Telefonista - Recebe clientes, dá explicações sobre os artigos e transmite indicações gerais do estabelecimento; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Atende ainda os telefones e estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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).

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

Contínuo - Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Paquete - Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma o estabelecimento e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Profissionais de comércio

Gerente comercial - É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

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

Caixeiro-encarregado - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço de pessoal.

Caixeiro-chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do

estabelecimento.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Vendedor ou caixeiro-viajante - É o trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

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.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. 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, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da arrumação da mercadoria. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Encarregado de loja - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercado (operador 2.ª, 1.ª e especializado) - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos: pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também

proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

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

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

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

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.

ANEXO II

Tabela salarial

1 de setembro de 2020 a 31 de dezembro de 2020

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
A	Administrativo, director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	745,00
B	Chefe de secção	680,00
C	Secretário de direcção, subchefe de secção	675,00
D	Assistente administrativa I, caixa	669,00
E	Assistente administrativa II, rececionista/telefonista, cobrador	654,00
F	Assistente administrativa III	645,00
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrativo 2.º ano, trabalhador de limpeza, pacote até 17 anos	635,00
A	Comércio, gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	730,00
B	Caixeiro encarregado	678,00
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém	669,00
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador, especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro viajante, expositor ou decorador	660,00
E	Segundo caixeiro, operador de 1ª	654,00
F	Terceiro caixeiro, operador de 2ª, distribuidor	645,00
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante até 2.º ano	635,00

Porto, 28 de setembro de 2020.

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Carla Maria Fonseca Teixeira, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT:

Vitor Carlos Teixeira Pimentel, na qualidade de presidente.

Manuel Abílio Ferreira, na qualidade de tesoureiro.

Depositado em 12 de outubro de 2020, a fl. 134 do livro n.º 12, com o n.º 148/2020, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Memorando de entendimento sobre contratação de PNT

Memorando de entendimento sobre contratação de PNT entre:

Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa coletiva n.º 502030879, com o capital social de 17 100 000,00 €, com sede efetiva no Aeroporto de Lisboa, Rua B, Edifício 10, 1700-008 Lisboa, aqui representada por Eng.º Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, com poderes para o ato, doravante abreviadamente designada Portugália

e

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, associação sindical titular do número de identificação 514 443 480, com sede na Rua Valério Nogueira 32B, 2625-722 Vialonga, neste ato representada por Daniel Luís Fernandes de Paula e Pedro Miguel Correia do Ouro Assunção Rodrigues com poderes para a representar, adiante designada abreviadamente SIPLA.

Considerando que:

i) A pandemia de COVID-19 teve efeitos drásticos no setor da aviação, afetando toda a operação da Portugália;

ii) A Portugália, por se encontrar em situação de crise empresarial, aderiu ao regime de *lay-off* simplificado, entre abril e junho de 2020, proporcionado pela lei, nos termos do estabelecido no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, e que se consubstanciou na:

a) Redução temporária dos períodos normais de trabalho (diário ou semanal), em 20 %, para os trabalhadores cuja

manutenção em prestação de trabalho era necessária para assegurar o funcionamento dos serviços;

b) Suspensão dos contratos de trabalho dos trabalhadores cuja prestação efetiva de trabalho era desnecessária por efeito da redução drástica da atividade da empresa;

iii) Face à situação provocada pelos efeitos do surto do CoViD-19 e à quebra muito acentuada da operação da Portugália, não foram renovados contratos de trabalho a termo, nem efetuadas novas contratações (com ou sem termo) com o PNT e PNC durante o período em que esteve em vigor o regime de *lay-off*;

iv) Com a progressiva melhoria da operação da Portugália, e com as perspectivas de a mesma vir a aumentar a partir de agosto (ainda que sempre para níveis muito inferiores ao previsto e expectável para esta época do ano), torna-se necessário ajustar a operação em termos de recursos humanos;

v) As partes reconhecem a necessidade de proceder à contratação de PNT e reconhecem também a necessidade de, neste âmbito, estabelecer uma medida que tenha em consideração os trabalhadores cujos contratos de trabalho a termo não foram renovados pelos motivos *supra* indicados e no período aqui em causa.

Acordam as partes no seguinte:

1- A Portugália acorda em adotar, como critério preferencial na seleção dos trabalhadores a contratar para PNT, a existência de uma anterior vinculação contratual laboral destes à Portugália, cuja cessação ocorreu no ano de 2020.

2- O critério referido no número anterior deverá ser aplicado apenas às situações em que a cessação do contrato de trabalho a termo ocorreu por iniciativa da Portugália, preferindo, em igualdade de condições, na contratação os trabalhadores cuja data de termo do contrato de trabalho seja mais antiga, e sem prejuízo de outras condições preferenciais a estatuir pela Portugália, após audição do SIPLA.

3- Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 139.º do Código do Trabalho, o disposto no parágrafo anterior substitui o disposto no artigo 145.º do mesmo diploma legal.

4- As partes acordam, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 502.º, número 2, do Código do Trabalho, na suspensão da cláusula 18.ª do AE celebrado, em 6 de setembro de 2018 entre a Portugália e o SIPLA, bem como das cláusulas 6.ª e 7.ª números 1 e 2 do RAAA, anexo I ao referido AE, e ainda da cláusula 9.ª do RBO, anexo IV ao mesmo AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018 e com alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019, até ao dia 31 de agosto de 2020, devendo, durante este período, iniciar e envidar todos os esforços para concluir o processo de contratação dos trabalhadores cujos contratos a termo caducaram no ano de 2020 e a que aludem os parágrafos primeiro e segundo *supra*.

5- A suspensão da cláusula 9.ª do RBO do *supra* referido AE não produzirá efeitos na relação de preferência entre trabalhadores-pilotos do actual quadro da Portugália.

6- O SIPLA compromete-se a explicar as implicações do presente acordo aos seus associados.

7- Nos termos e para os efeitos na alínea g) do número um do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, por um lado, a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, e, por outro lado, 137 pilotos associados do SIPLA.

8- Este acordo, e a correspondente suspensão das *supra* referidas normas do AE SIPLA/Portugália, vigorará até 31 de agosto de 2020, independentemente da duração do processo de contratação *supra* mencionado no ponto 4.

9- Até à data referida no ponto anterior, as partes comprometem reunir-se por forma a rever os termos constantes do presente acordo. Na ausência de acordo o presente acordo caducará naquela data.

10- A Portugália compromete-se, por via da celebração do presente acordo, a envidar os melhores esforços e a zelar pela contratação de todos os trabalhadores-pilotos relativamente aos quais cessou os contratos de trabalho a termo no presente ano de 2020, em virtude da pandemia COVID-19.

11- A contratação, em virtude do disposto no presente acordo, dos trabalhadores-pilotos cujos contratos a termo foram cessados por iniciativa da Portugália no ano de 2020, ocorrerá sempre por via da celebração de contrato de trabalho sem termo, sem prejuízo da antiguidade e dos direitos adquiridos pelos referidos trabalhadores-pilotos aquando da vigência do contrato de trabalho cessado por iniciativa da Portugália.

12- A Portugália devolverá, aos trabalhadores-pilotos cujos contratos a termo foram cessados por iniciativa daquela no ano de 2020 e que não forem alvo de contratação nos termos já comunicados por escrito aos próprios, o montante despendido por estes aquando do pagamento do curso de *type rating*.

Lisboa, 15 de julho de 2020.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, diretor geral.

Pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

Daniel Luis Fernandes de Paula, presidente da direcção.

Pedro Miguel Correia do Ouro Assunção Rodrigues, vice-presidente da direcção.

Depositado em 12 de outubro de 2020, a fl. 134 do livro n.º 12, com o n.º 149/2020, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Acordo de prorrogação de vigência do memorando de entendimento sobre contratação de PNT

Acordo de prorrogação de vigência do memorando de entendimento sobre contratação de PNT

Entre:

Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa coletiva n.º 502030879, com o capital social de 17 100 000,00 €, com sede efetiva no Aeroporto de Lisboa, Rua B, Edifício 10, 1700-008 Lisboa, aqui representada por Eng.º Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, com poderes para o ato, doravante abreviadamente designada Portugália

e

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, associação sindical titular do número de identificação 514 443 480, com sede na Rua Valério Nogueira 32B, 2625-722 Vialonga, neste acto representada por João Ricardo Pereira Contreiras Leão e André Manuel Costa Melo Marques com poderes para a representar, adiante designada abreviadamente SIPLA.

Considerando que:

i) As partes celebraram, a 15 de julho de 2020, um memorando de entendimento sobre a contratação de PNT (o «memorando de entendimento»), no âmbito do qual foi acordada a suspensão temporária de algumas normas do acordo de empresa SIPLA/Portugália, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018 e com alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019;

ii) É estabelecido no memorando de entendimento que o referido acordo, e a correspondente suspensão das normas do AE SIPLA/Portugália, vigorarão até 31 de agosto de 2020;

iii) Não obstante os esforços envidados pela Portugália nesse sentido, não é possível concluir o processo de contratação dos trabalhadores cujos contratos a termo caducaram no ano de 2020, e a que alude o referido memorando de entendimento, no prazo previsto;

iv) As partes têm interesse em manter as medidas adotadas no memorando de entendimento, mormente no que à suspensão de cláusulas do AE SIPLA/Portugália diz respeito. Acordam as partes no seguinte:

1- partes acordam em prorrogar a vigência do memorando

de entendimento, mantendo-se o mesmo integralmente em vigor até 31 de dezembro de 2020.

2- Os trabalhadores que, estando abrangidos pelo âmbito de aplicação do memorando de entendimento, expressamente recusem a sua contratação quando contactados pela Portugália nesse sentido, deixarão de ser tidos em conta para efeitos do processo de contratação supra mencionado.

3- Deste modo, as partes acordam expressamente, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 502.º, número 2, do Código do Trabalho, na manutenção da suspensão, até 31 de dezembro de 2020, da cláusula 18.ª do AE celebrado, em 6 de setembro de 2018 entre a Portugália e o SIPLA, bem como das cláusulas 6.ª e 7.ª número 1 e 2 do RAAA, anexo I ao referido AE, e ainda, com as limitações constantes do parágrafo 5 do supra referido memorando de entendimento, da cláusula 9.ª do RBO, anexo IV ao mesmo AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018 e com alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019, melhor descrito no parágrafo anterior, visando abranger os contratos cessados em 2020 e a que alude o memorando de entendimento celebrado em 15 de julho de 2020.

4- Nos termos e para os efeitos na alínea g) do número um do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, por um lado, a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, e, por outro lado, 137 pilotos associados do SIPLA.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, director geral.

Pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

João Ricardo Pereira Contreiras Leão, presidente da direção.

André Manuel Costa Melo Marques, vice-presidente da direção.

Depositado em 12 de outubro de 2020, a fl. 134 do livro n.º 12, com o n.º 150/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de setembro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Direção

		Nome	Cartão de cidadão
Efetivos	Presidente	João de Deus Gomes Pires	1256970
	Vice-presidente	Augusto Ferreira Guedes	7526592
	Vice-presidente	António Manuel Rodrigues Marques	4884239
Efetivos	Vogal	Nuno Maria de Figueiredo Cabral da Câmara Pereira	2021742
		Vanda Teresa Rogado Medeiro Pereira da Cruz	11304053
		Pedro Manuel Santos Neto	10575730
		Célia Sofia de Almeida Maia	12986808
		Edite Rosa Coelho de Sá	8557683
		Armando Jorge António Martinho	10307534
		José Luís Gonçalves Coelho	6911276
		Paulo Alexandre Martins Moradas	5666881

Suplentes	Isabel Maria Mira Martins	5551385
	José Luís da Luz Furtado	5562289
	Noémia Renda Francisco	2080255
	Paula Cristina Martins Rolo	8222102
	Hugo Miguel França Deodato	11543626
	Rui António Pires Pereira	7974982
	Rui Paulo da Silva Frade Ribeiro	6088149
	João Miguel Constanzo Nunes da Silva Carvalho	11457421

União dos Sindicatos Independentes - USI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de fevereiro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, cartão de cidadão n.º 07811883.

Vice-presidente - Maria de Fátima Ferreira, cartão do cidadão n.º 08583833.

Tesoureiro - Luís Fernando Rijo Fernandes, cartão do cidadão n.º 04129730.

Vogal - Pedro Jorge Rodrigues Duarte, cartão do cidadão n.º 8197878.

Vogal - Rui Manuel Geraldês, cartão de cidadão n.º 05703270.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de fevereiro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12 de 29 de março de 2007.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação e natureza

A ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros, adiante designada por «ARP» é uma associação de empregadores constituída por duração indeterminada, regendo-se pelo disposto na lei, nos presentes estatutos e no regulamento interno.

Artigo 2.º

Sede e delegação

1- A ARP tem a sua sede na cidade do Porto, podendo ser alterada para outro local nacional, até 20 km, mediante decisão da direcção.

2- Podem ser criadas delegações noutras localidades do território nacional.

3- A criação de delegações ou outros meios de representação competirá à assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 3.º

Âmbito

1- A ARP prossegue o seu objeto em todo o território nacional.

Artigo 4.º

Fins

1- A ARP tem por fim a prossecução, promoção e defesa dos interesses globais e comuns dos seus associados, com vista ao seu desenvolvimento técnico e económico, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as actividades que se mostrem necessárias ou úteis, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos presentes estatutos.

2- A ARP procurará designadamente:

a) Assumir um papel activo na análise e definição das medidas de política económica, financeira, social e jurídico-

-administrativas relacionadas com os transportes públicos rodoviários de passageiros;

b) Representar e defender os seus associados junto de todas as entidades públicas e privadas nacionais e internacionais;

c) Fomentar, desenvolver e dinamizar a cooperação comercial e empresarial para todos os seus associados;

d) Actuar ao nível da mobilização, divulgação e sensibilização das medidas tendentes à defesa dos interesses dos seus associados;

e) Disponibilizar apoio e esclarecimentos aos associados, nomeadamente na área jurídica, formação profissional e assistência técnica;

f) Promover, organizar e realizar acções de formação profissional, congressos, colóquios e exposições no âmbito das actividades desenvolvidas pelos associados.

Artigo 5.º

Competências

Para a prossecução dos fins estabelecidos no artigo anterior, a ARP deverá, nomeadamente:

a) Manter em funcionamento serviços administrativos e outros que se revelem indispensáveis;

b) Recorrer à colaboração de organizações nacionais e internacionais, bem como de especialistas consultores;

c) Efetuar os inquéritos e estudos necessários à realização dos fins associativos;

d) Estudar e propor ao Governo ou a outras entidades da Administração Pública quaisquer medidas, procedimentos ou normas que possam concorrer para a adequada estruturação e o desenvolvimento do setor e para a melhoria das condições gerais de exercício da atividade;

e) Representar os associados em tudo o que se relacione com a defesa dos legítimos interesses do setor;

f) Cobrar as quotas aos associados ou ex-associados que se encontram em mora, nomeadamente pela via judicial.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Categorias

1- A ARP é constituída por um número ilimitado de associados, distribuídos pelas seguintes categorias:

a) Associados efetivos;

- b) Associados aliados;
- c) Associados honorários.

2- Poderão ser admitidas como associados efetivos as sociedades comerciais ou cooperativas, legalmente constituídas e que se encontrem devidamente licenciadas, pela entidade competente para o efeito, para o exercício da atividade de transportes públicos em veículos automóveis pesados de passageiros, de âmbito nacional e/ou internacional.

3- Poderão ser admitidos como associados aliados as entidades que, não se integrando no âmbito definido no número anterior, exerçam regularmente atividades que direta ou indiretamente se relacionam com a atividade de transporte público pesado de passageiros, em autocarros, e/ou que contribuam para o exercício da atividade dos associados efetivos.

4- Poderão ser associados honorários, as pessoas singulares ou coletivas que tenham prestado serviços relevantes à ARP ou tenham significativamente contribuído para a prossecução dos objetivos da mesma.

Artigo 7.º

Admissão

1- A admissão de associados efetivos e aliados é da competência da direção da ARP, a requerimento dos interessados, os quais deverão, desde logo, apresentar os documentos comprovativos do exercício legal da sua atividade.

2- Em caso de recusa de admissão, poderá o interessado interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de 30 dias, a contar da data da sua comunicação, por carta registada com aviso de receção. A assembleia geral, na primeira reunião convocada após a interposição, deverá decidir sobre o mesmo. Desta decisão caberá recurso para os tribunais comuns.

3- Os associados efetivos e aliados adquirem o pleno gozo dos seus direitos três meses após a aprovação do seu pedido de admissão.

4- A atribuição do título de associado honorário compete à assembleia geral, sob proposta de qualquer órgão social ou associado.

Artigo 8.º

Caducidade da inscrição

A inscrição caduca, nomeadamente:

- a) Pelo encerramento definitivo da empresa;
- b) Pela declaração de insolvência do associado.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Discutir e votar os assuntos que às mesmas forem submetidos a aprovação em assembleias gerais;
- c) Receber o relatório de contas, o programa, o orçamento, circulares e outras publicações da associação;
- d) Ser informado dos assuntos de interesse dos associados, nomeadamente legislação do sector;
- e) Eleger e ser eleitos para os órgãos da ARP;
- f) Solicitar a convocação de assembleias gerais extraordi-

nárias, nos termos do disposto nos presentes estatutos;

g) Beneficiar em termos de perfeita igualdade com os demais associados de todas as iniciativas da ARP;

h) Apresentar aos órgãos competentes da ARP as propostas e sugestões que considerem úteis para a prossecução das finalidades daquela.

2- Os direitos consignados nas alíneas b), e), f) e h) do número 1 deste artigo só podem ser exercidos pelos associados efetivos.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos associados:

a) Respeitar o preceituado nos estatutos e regulamento, assim como as deliberações dos seus órgãos, facilitando e auxiliando estes no desempenho das suas funções;

b) Exercer o cargo para que foram eleitos, salvo impedimento ou motivos de escusa admitidos;

c) Pagar a jóia de inscrição, as quotas e demais encargos que forem fixados pelos órgãos competentes da ARP;

d) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;

e) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da ARP e para a eficácia da sua ação;

f) Comparecer às assembleias gerais e outras reuniões para que forem convocados.

2- A alínea b) do número anterior não se aplicam aos associados aliados.

3- As alíneas b), c) e f) não se aplicam aos associados honorários.

Artigo 11.º

Representação dos associados

1- O representante de cada associado junto da ARP deverá ser designado e comunicado por escrito, no prazo máximo de 15 dias após a admissão na associação, pelo associado.

2- A substituição do representante indicado no número anterior deverá ser informada por escrito no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 12.º

Exclusão de associados

1- Perdem a qualidade de associados efectivos e aliados:

a) Os associados que deixarem de reunir os requisitos para a sua admissão;

b) Aqueles que pedirem a sua demissão, por carta registada, dirigida ao presidente da direcção, com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data em que a perda de qualidade de associado devesse começar a ter efeito;

c) Aqueles que, em sede de processo disciplinar, forem sancionados com pena de expulsão;

d) Aqueles que não regularizem as suas quotas ou demais encargos, mantendo-as em falta por mais de seis meses.

2- A exclusão dos associados pelos motivos previstos no número anterior são da competência da direcção ou da assem-

bleia geral, conforme dispõe o artigo 43.º

3- A perda de qualidade de associado efetivo e aliado, não desobriga do pagamento das quotas e encargos devidos até à data em que esse facto tiver lugar e implica a perda do direito ao património social.

4- A readmissão poderá ter lugar comprovando-se que deixaram de se verificar as razões determinantes da exclusão.

Artigo 13.º

Direitos dos associados demitidos, excluídos ou cuja inscrição caducou

O associado que por qualquer forma deixe de pertencer a ARP não terá direito a receber as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as quotas relativas ao tempo em que foi membro da ARP, deixando de beneficiar dos acordos e/ou protocolos celebrados pela ARP com outras entidades.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposição geral

Artigo 14.º

Órgãos sociais

1- Para a prossecução das atribuições constantes dos presentes estatutos, conta a ARP com os seguintes órgãos:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

2- A designação, para os cargos dos órgãos sociais, será feita por eleições através de sufrágio secreto nos termos do regulamento.

3- Os órgãos sociais podem ser remunerados nas condições a definir em regulamento interno.

5- O montante da remuneração terá que ser submetido à aprovação da assembleia geral sob proposta da direcção.

Artigo 15.º

Duração do mandato dos titulares dos órgãos

1- É de três anos a duração do mandato dos titulares dos órgãos da ARP, sendo sempre permitida a reeleição, excepto para o cargo de presidente da direcção, pois, neste caso, nunca poderão ultrapassar dois mandatos consecutivos.

2- Os órgãos da ARP poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral em reunião extraordinária, expressamente convocada para o efeito, na qual serão eleitos os órgãos transitórios de gestão, sua duração e objetivos.

Artigo 16.º

Elegibilidade

1- Só poderão ser eleitos os associados efetivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- Nenhum associado efetivo pode ser eleito para mais de um cargo.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 17.º

Natureza e composição

1- A assembleia geral é o órgão máximo da ARP, nela tendo assento todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, mas cabendo apenas aos seus associados efectivos o poder deliberativo.

2- As deliberações da assembleia geral, tomadas por maioria dos votos dos associados presentes ou representados, vinculam todos os associados.

Artigo 18.º

Competência

São competências da assembleia geral, para além das definidas na lei:

- a) Eleger a respectiva mesa;
- b) Eleger os demais órgãos da associação, em regime de listas solidárias pelo período de três anos, devendo os mandatos coincidir com a assembleia geral ordinária;
- c) Destituir os titulares dos órgãos sociais da associação, como disposto no artigo 23.º, no seu número 2;
- d) Deliberar, sobre os recursos interpostos de decisões proferidas pela direcção, no âmbito de processos disciplinares;
- e) Aprovar o relatório e contas relativo ao ano anterior, bem como o programa e o orçamento para o ano em curso;
- f) Fixar, sob proposta de direcção, o valor da jóia, das quotas e demais encargos;
- g) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as questões relativas à associação;
- h) Deliberar, sob proposta da direcção, a alteração dos estatutos e regulamento interno;
- i) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da associação.

Artigo 19.º

Reuniões

1- A assembleia geral reúne ordinariamente até 31 de março de cada ano para os fins constantes da alínea e) do artigo anterior.

2- A assembleia geral reunir-se-á extraordinariamente sempre que a sua convocação for requerida ao presidente da mesa, pela direcção, pelo conselho fiscal, ou no mínimo, por um quarto dos associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

3- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado com assento na assembleia geral mediante carta endereçada ao presidente da mesa da assembleia geral, mas nenhum associado poderá representar mais de três associados.

Artigo 20.º

Convocatórias

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa por aviso postal remetido a todos os associados com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

2- Em ano de eleições a assembleia geral deverá ser convocada com, pelo menos, 30 dias de antecedência.

3- De tal convocatória constará ordem de trabalhos e, quando se trate da convocação de uma assembleia geral extraordinária, dela constará ainda a indicação de quem a requereu e dos motivos invocados para a sua realização.

Artigo 21.º

Mesa da assembleia geral

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

2- Para além dos membros efetivos, é eleito um suplente.

3- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação da mesa, nos seguintes termos:

a) O presidente pelo vice-presidente;

b) Os restantes membros pelo suplente previamente eleito.

4- Ao presidente da mesa, para além dos demais poderes que lhe são conferidos pelos presentes estatutos, compete dirigir os trabalhos da assembleia geral.

5- Ao vice-presidente compete coadjuvar o presidente e substituí-lo nas faltas e impedimentos.

6- Ao secretário compete:

a) Verificar a regularidade da situação estatutária dos associados que se apresentam à assembleia;

b) Escrutinar os votos;

c) Elaborar a acta.

7- Faltando à reunião da assembleia os membros da mesa, a sua substituição efetuar-se-á nos seguintes termos:

a) O presidente, pelo vice-presidente ou, se este faltar também, pelo associado que a assembleia designar;

b) O secretário, por associado para o efeito convidado por quem presida a reunião.

Artigo 22.º

Quórum

1- A assembleia geral pode deliberar, em primeira convocatória, desde que à mesma compareçam ou se façam representar metade dos associados efetivos.

2- A assembleia geral pode deliberar, em segunda convocatória, meia hora depois da primeira convocatória, com qualquer número de associados, sempre que o assunto seja o mesmo da primeira e tal se declare no aviso convocatório.

Artigo 23.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples de voto dos associados presentes e representados, salvo quando a lei ou os estatutos exigirem maioria qualificada.

2- As deliberações sobre os estatutos, regulamento interno e destituição dos titulares dos órgãos sociais, exigem o voto favorável de três quartos do número de votos expressos dos associados presentes e representados.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação só poderão ser pronunciadas com o acordo de pelo menos três quartos dos associados efetivos.

4- Cada associado efetivo tem direito a um voto.

5- O não pagamento da quota referente ao trimestre vencido e demais encargos impede o exercício do direito de voto.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 24.º

Natureza e composição

1- A direcção é o órgão executivo responsável pela gestão e administração da associação, bem como pela sua representação a nível nacional e internacional.

2- A direcção é um órgão colegial e é composto de um presidente, dois vice-presidentes, um secretário e um tesoureiro.

3- As listas concorrentes a eleição para a direcção deverão indicar o cargo que cada um dos respetivos elementos ocupa na direcção.

4- A lista referida no número anterior incluirá um suplente.

5- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação da própria direcção, nos seguintes termos:

c) O presidente pelo vice-presidente;

d) Os restantes membros pelo suplente previamente eleito.

Artigo 25.º

Competência

1- São competências da direcção, para além das definidas no regulamento geral interno:

a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;

b) Representar oficialmente a ARP;

c) Cumprir e fazer cumprir os regulamentos da ARP;

d) Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral os relatórios de onde constem a informação sobre a execução do plano de actividades e as contas do exercício anterior;

e) Apresentar à assembleia geral o plano de actividades e orçamento para o exercício seguinte;

f) Elaborar processos disciplinares e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral;

g) Apresentar alterações aos estatutos e regulamento geral

interno e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral;

h) Propor à assembleia geral a fixação do valor de jóia de admissão e da quota anual;

i) Criar, organizar e dirigir os serviços e contratar todo o pessoal necessário;

j) Deliberar sobre a admissão de novos associados efectivos;

k) Propor à assembleia geral a filiação da associação noutros organismos nacionais e internacionais;

l) Negociar convenções coletivas de trabalho;

m) De modo geral, tomar as resoluções administrativas e praticar os atos de gestão indispensáveis a realização dos fins da ARP e que não sejam da competência dos outros órgãos.

2- Para obrigar a associação em quaisquer actos e ou contratos são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente da direcção ou no seu impedimento o vice-presidente substituto.

Artigo 26.º

Reuniões e quórum

1- As reuniões da direcção realizar-se-ão periodicamente e sempre que se julgue necessário quando convocadas pelo seu presidente.

2- As deliberações só poderão ser aprovadas por maioria dos membros da direcção, cabendo ao presidente ou, no impedimento deste, ao vice-presidente substituto, em caso de empate, o voto de qualidade.

3- É obrigatória a comparência às reuniões dos membros da direcção, implicando a ausência a duas reuniões ordinárias consecutivas sem motivo justificado ou com justificação não aceite pela maioria dos restantes membros a perda automática do respectivo mandato.

4- A direcção pode convocar, sempre que o entenda, outros associados ou colaboradores para as suas reuniões.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Natureza e composição

1- O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da actividade da ARP.

2- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3- Para além dos membros efectivos, é eleito um suplente.

4- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação do próprio conselho fiscal, nos seguintes termos:

e) O presidente pelo vice-presidente;

f) Os restantes membros pelo suplente previamente eleito.

Artigo 28.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os actos da direcção;

b) Prestar parecer sobre o relatório e contas anual;

c) Zelar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos;

d) Dar parecer, sobre os assuntos que a assembleia geral ou direcção entendam submeter à sua apreciação;

e) Verificar, sempre que o entenda, as contas da associação.

Artigo 29.º

Reuniões e quórum

1- O conselho fiscal reúne, pelo menos, uma vez por ano e, além disso, sempre que convocado pelo seu presidente.

2- O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente o voto de qualidade em caso de empate.

3- É obrigatória a comparência dos membros às reuniões do conselho fiscal, pelo que a sua falta a duas reuniões ordinárias sem motivo justificado ou com justificação não aceite pela maioria dos restantes membros implica a perda automática do respectivo mandato.

4- O conselho fiscal pode convocar, sempre que o entenda, outros associados ou colaboradores para as suas reuniões.

SECÇÃO V

Das eleições

Artigo 30.º

Votação

1- As eleições dos órgãos sociais serão feitas por escrutínio secreto, na forma prevista na lei geral para os actos eleitorais similares, na parte em que os presentes estatutos sejam omissos.

2- Podem votar todos os sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos.

3- O direito a voto é exercido presencialmente pelo próprio associado ou representante devidamente mandatado para o efeito ou por correspondência, com garantia dos princípios e confidencialidade em matéria eleitoral previstos nestes estatutos.

4- Cada eleitor não poderá representar mais de três associados, devendo, para tal, apresentar documento emitido pelo representado conferindo poderes para o acto, reservando-se ao presidente da mesa da assembleia geral o direito de exigir os elementos que considere necessários para comprovar tal delegação de poderes.

5- A não observância das regras previstas nos números anteriores, aquando da realização do acto eleitoral, poderá determinar a invalidade do voto.

Artigo 31.º

Listas eleitorais

1- Poderão apresentar listas eleitorais para concorrer aos diferentes órgãos sociais:

a) A direcção em exercício de funções;

b) Todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos, que para tal formem as respectivas listas eleitorais e reúnam um mínimo de 20 associados proponentes.

2- Os proponentes enviarão ao presidente da mesa da assembleia, até 15 dias antes da data das eleições, a respectiva lista candidata.

3- O presidente da mesa da assembleia afixará na sede social as listas candidatas, até 10 dias antes das eleições.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 32.º

Proveitos

1- Constituem proveitos da ARP:

a) O produto das jóias e quotas a pagar pelos associados;

b) As quantias resultantes da comercialização de impressos ou quaisquer outros documentos relacionados com a actividade transportadora;

c) As quantias provenientes da prestação de serviços de apoio ao sector;

d) Subsídios, patrocínios e verbas provenientes da promoção da actividade e sua divulgação;

e) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que venham a ser atribuídas à associação;

f) Juros provenientes dos seus fundos capitalizados.

2- Todos os proveitos serão obrigatoriamente depositados em instituições bancárias em contas da associação.

Artigo 33.º

Custos

1- As despesas da ARP são as constantes dos orçamentos previamente aprovados e terão a aplicação que neles estiver definida.

2- Sempre que se preveja que o valor das realizações possa vir a ultrapassar o valor orçamentado ou tiver aplicação divergente da que estiver definida, deverá ser elaborado e aprovado orçamento suplementar.

3- Os contratos de aquisição de bens móveis, estudos, projectos, empréstimos ou outros contratos susceptíveis de gerar encargos financeiros de valor superior a 25 000,00 € necessitam de deliberação específica da assembleia geral.

Artigo 34.º

Jóia

1- Pela admissão pagará o associado efetivo e aliado uma jóia de montante a fixar pela assembleia geral, sob a proposta da direcção.

2- Ficarão isentos do pagamento da jóia os associados honorários.

Artigo 35.º

Quotas

1- Os associados efetivos e aliados ficam sujeitos ao pagamento de uma quota, cujo valor é fixado pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

2- A quota referida no ponto anterior pode ser liquidada mensal, trimestral, semestral ou anualmente.

3- Será da responsabilidade dos associados faltosos o pagamento de todas as despesas e os encargos que a ARP tenha de suportar em virtude da demora no pagamento das quotas ou para cobrança das importâncias em dívida (incluindo honorários de advogado, de agente de execução, custas judiciais ou outras).

Artigo 36.º

Critério de fixação e lugar do pagamento da jóia e da quota

1- O quantitativo da jóia e das quotas exigíveis a cada associado serão aprovadas pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

2- A jóia e as quotas serão cobradas segundo o processo a definir pela direcção.

Artigo 37.º

Movimento de fundos

1- A ARP manterá em caixa apenas os meios indispensáveis à efetivação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos que não possam ser satisfeitos por cheque ou transferência bancária.

2- O movimento das importâncias depositadas será feito mediante transferência bancária ou cheque assinado por dois membros da direcção ou por um membro da direcção e um mandatário por ela nomeado para o efeito.

Artigo 38.º

Aquisição e alienação de bens

1- A ARP poderá adquirir bens a título gratuito e a título oneroso, porém só lhe será lícito adquirir os bens móveis e imóveis que se mostrem necessários a consecução dos fins sociais.

2- A aquisição de bens imóveis a título oneroso depende sempre de autorização, por maioria dos presentes, na assembleia geral.

3- Fica igualmente sujeito a autorização, por maioria dos presentes, na assembleia geral, a alienação de bens imóveis.

Artigo 39.º

Orçamento

1- A vida financeira e a gestão da ARP no seu conjunto ficam subordinadas a orçamento anual a aprovar pela assembleia geral, eventualmente corrigido por orçamentos suplementares que se tornem necessários.

2- O conselho fiscal emitirá parecer sobre a proposta de orçamento apresentada pela direcção.

Artigo 40.º

Ano social

O ano social coincidirá com o ano civil.

Artigo 41.º

Relatório, balanço e contas anuais

1- A direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral, dentro do prazo legalmente estabelecido, o relatório, balanço e contas de cada exercício.

2- O relatório, balanço e contas da direção serão remetidos aos membros da assembleia geral, com antecedência não inferior a quinze dias da data da reunião, devendo, durante o mesmo prazo, estar patentes, na sede, exemplares dos referidos documentos para exame dos associados.

Artigo 42.º

Reservas

Do saldo da gerência será deduzida a percentagem de 10 % para constituição do fundo de reserva que será utilizado na cobertura de eventuais prejuízos ou em quaisquer outros fins que forem deliberados em assembleia geral.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Artigo 43.º

Sanções

1- As infrações aos preceitos estatutários, regulamento interno, bem como as deliberações da assembleia geral e direção ficam sujeitas as seguintes penalidades, consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram:

- a) Advertência;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Expulsão.

2- Constitui infração disciplinar grave, passível de expulsão, nomeadamente os procedimentos contrários a deliberações legítimas dos órgãos estatutariamente competentes e que prejudiquem a prossecução de interesses associativos fundamentais; e o não pagamento de quotas e/ou demais encargos há mais de seis meses.

3- A sanção pecuniária prevista a alínea b), do número 1, deste artigo terá um valor mínimo equivalente a dez vezes o valor da quota mensal e máximo equivalente a cem vezes o valor da mesma quota, que estiver em vigor à data da infração.

4- Compete a direção a aplicação da sanção prevista na alínea a), e as sanções previstas nas alíneas b) e d) do número 1 do presente artigo, quando a infração em causa se reportar a falta de pagamento pontual das quotas.

5- Compete a assembleia geral a aplicação das sanções mencionadas nas alíneas b), c) e d), do número 1 do presente artigo, com exceção do disposto no número anterior.

Artigo 44.º

Defesa do arguido

1- Nenhuma das sanções poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de quinze dias, remetendo-lhe nota discriminativa da arguição deduzida contra ele.

2- As notificações serão feitas por carta registada com aviso de receção.

3- Das decisões da direção cabe recurso para a assembleia geral, e das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns.

4- Os recursos devem ser interpostos no prazo de 15 dias a contar da data da notificação da decisão, tendo aqueles efeitos suspensivos.

Artigo 45.º

Pagamento da sanção pecuniária

1- A sanção pecuniária deve ser liquidada no prazo de trinta dias a contar da data da notificação, feita nos termos do número 2 do artigo precedente, ou em caso de recurso, 30 dias após a notificação da decisão final.

2- O pagamento da sanção pecuniária poderá ser feito por utilização de qualquer quantitativo do infrator que se encontrar em poder da ARP.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais e finais

Artigo 46.º

Regulamento geral

Os presentes estatutos serão regulamentados através do regulamento geral interno da ARP.

Artigo 47.º

Alterações aos estatutos

As propostas de alteração dos estatutos e regulamento só poderão ser discutidas e votadas em assembleia geral extraordinária, só fazendo vencimento ao abrigo do disposto do número 2 do artigo 23.º

Artigo 48.º

Destituição dos titulares dos órgãos

1- A deliberação sobre a destituição dos órgãos sociais da ARP compete à assembleia geral em reunião extraordinária.

2- A destituição será baseada em proposta explícita e fundamentada em actos ou atitudes que envolvam graves prejuízos e desprestígio para a ARP ou associados.

3- Durante a vacatura proceder-se-á da seguinte forma:

a) O cargo do titular destituído será assegurado por um dos restantes membros da mesa ou do órgão a que pertença, designado por estes entre si;

b) Se a destituição for colectiva, a mesa da assembleia geral será constituída pelo conselho fiscal e a direcção e o conselho fiscal serão substituídos pela mesa da assembleia geral.

Artigo 49.º

Incompatibilidades

1- Nenhum associado eleito pelos órgãos sociais poderá acumular cargos nos referidos órgãos.

2- A substituição do representante legal na ARP que pertença aos órgãos sociais implica a perda de mandato.

3- Está vedado o acesso aos órgãos sociais a todos os associados que façam parte dos órgãos de outra associação que se insira no mesmo âmbito da ARP.

Artigo 50.º

Dissolução e liquidação

1- A ARP dissolve-se nos casos previstos na lei ou por de liberação da assembleia geral extraordinária, com base no disposto no número 3 do artigo 23.º

2- O destino do património, ressalvadas as disposições legais aplicáveis, competirá à assembleia geral.

3- A liquidação, neste âmbito, será tomada a cargo de uma comissão nomeada para o efeito pela assembleia geral.

Artigo 51.º

Vigência

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Regulamento interno

CAPÍTULO I

Âmbito e serviços

Artigo 1.º

Âmbito

Em conformidade com o disposto do artigo 4.º dos estatutos, a ARP prestará aos associados no âmbito da sua atividade:

a) Assistência jurídica, através de consultores jurídicos, sobre a interpretação e o cumprimento das normas legais referentes ao exercício da sua atividade;

b) A assistência jurídica deverá ser solicitada e prestada sob a forma escrita;

c) Assistência técnica ou documental;

d) Assistência profissional, nomeadamente através de colóquios ou congressos, que visem uma melhoria do nível profissional;

e) Outros meios de assistência se julgarem oportunos.

Artigo 2.º

Comunicações

1- Para efeitos técnicos e estatísticos, deverão os associados efetivos e aliados prestar todas as informações solicitadas pela associação.

2- Deverão os associados comunicar qualquer alteração

respeitante à sua denominação social, sede, capital social, gerência e forma jurídica no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 3.º

Pagamento de quotas

1- As quotas consideram-se vencidas no 1.º dia do trimestre a que se reportarem, devendo ser liquidadas no prazo de 30 dias a contar da sua emissão.

2- Todos os demais encargos deverão respeitar o prazo de liquidação disposto no artigo anterior.

3- O pagamento das quotas e/ou demais encargos deverá ser feito única e exclusivamente pelo sistema de débito direto para as empresas que se tornem associadas da ARP após a publicação dos estatutos da ARP e o presente regulamento interno no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- Para as empresas que se tornaram associadas da ARP antes da data prevista no número anterior, mantém-se a possibilidade de pagamento das quotas e/ou demais encargos pelas restantes vias, exceto se estiverem em mora há mais de seis meses, aplicando-se neste caso o disposto no número anterior.

Artigo 4.º

Suspensão dos serviços

Sem prejuízo da alínea d) do artigo 12.º dos estatutos, e embora não perdendo a qualidade de associado efetivo ou aliado, a prestação de serviços aos associados fica suspensa até regularização das quotas ou demais encargos vencidos ou até que termine o respetivo procedimento disciplinar.

Artigo 5.º

Disciplina dos associados

1- O não cumprimento do disposto nos estatutos, deliberações da assembleia geral, da direção, e presente regulamento interno constitui infração disciplinar, punível consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram com:

a) Advertência;

b) Sanção pecuniária;

c) Suspensão até um ano;

d) Expulsão.

2- Compete a direção a aplicação da sanção prevista na alínea a), e as sanções previstas nas alíneas b) e d) do número 1 do presente artigo, quando a infração em causa se reportar a falta de pagamento pontual das quotas.

3- Compete a assembleia geral a aplicação das sanções mencionadas nas alíneas b), c) e d), do número 1 do presente artigo, com exceção do disposto no número anterior.

4- A aplicação das sanções referidas no número 1 do presente artigo serão sempre precedidas da dedução de acusação escrita, contendo especificamente os factos que integram a presumível infração e da sua notificação ao associado acusado, por carta registada com aviso de receção, para que apresente, querendo, a sua defesa no prazo de 15 dias.

5- Das decisões da direção cabe recurso para a assembleia geral, e das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns.

6- Os recursos referidos no número anterior têm sempre efeito suspensivo.

7- A falta de pagamento pontual das contribuições a que os associados efetivos e aliados se obrigam ou estejam obrigados para com a ARP dará lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo do recurso para os tribunais comuns, para obtenção do pagamento das importâncias em dívida.

CAPÍTULO II

Das eleições

Artigo 6.º

Convocação eleitoral

Será da competência do presidente da assembleia geral o envio, por aviso postal, a todos os associados efetivos, com pelo menos 30 dias de antecedência, a convocação para a assembleia eleitoral.

Artigo 7.º

Prazo para entrega de candidaturas

1- As listas de candidatura deverão ser entregues em duplicado, mencionando os membros e os respetivos cargos a eleger e acompanhadas de um termo de aceitação e do programa de ação, até às 18 horas do 15.º dia anterior ao ato eleitoral.

2- Até 10 dias antes do ato eleitoral, terá o presidente da assembleia geral de proceder ao envio, por aviso postal, a todos os associados, das listas candidatas aos órgãos sociais com a indicação dos membros e os cargos a eleger.

3- Na convocatória deverá também constar a indicação do local, data e hora, em que o ato eleitoral decorrerá.

4- Deverá constar das listas, obrigatoriamente, um substituto para cada órgão social a eleger.

Artigo 8.º

Apresentação das listas

1- As listas candidatas serão classificadas pela ordem do alfabeto segundo a apresentação cronológica ao presidente da assembleia geral.

2- Todas as reclamações serão analisadas e decididas pela mesa da assembleia geral. A decisão será proferida no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 9.º

Ato eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral funcionará, pelo menos, durante duas horas.

2- Na abertura da assembleia geral eleitoral, as listas candidatas designarão entre os presentes, um seu representante para, junto da mesa da assembleia geral eleitoral, como escrutinador, acompanhar o ato eleitoral.

3- O resultado das eleições será anunciado pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, depois de elaborada a respetiva ata, assinada pela mesa, pelos escrutinadores e

pelos presentes que o desejarem.

4- No caso de igualdade de votos entre as duas listas mais votadas, proceder-se-á a nova eleição, entre as mesmas, para desempate.

5- A nova votação deverá ser realizada no prazo de 15 dias.

Artigo 10.º

Reclamação

1- O prazo de reclamação sobre qualquer irregularidade verificada no decorrer da eleição será de dois dias e deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral pelo associado que tenha assistido ao mesmo e se encontrar em pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral eleitoral apreciará as reclamações e emitirá a sua decisão no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3- Findo o prazo para as reclamações e decisão sobre as mesmas, a mesa da assembleia geral eleitoral organizará uma relação com os nomes dos candidatos da lista vencedora, que será divulgada aos associados.

Artigo 11.º

Posse dos órgãos

A tomada de posse dos órgãos eleitos será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral e terá lugar na sede da ARP ou em local a designar, logo após proclamados os resultados definitivos.

CAPÍTULO III

Dos custos sociais

SECÇÃO I

Reembolso das despesas

Artigo 12.º

Membros dos órgãos sociais

1- Os cargos de órgãos sociais poderão vir a ser remunerados.

2- Nos termos do número anterior, cabe à direção fixar a forma e os montantes a remunerar, em função da disponibilidade, competência técnica e capacidade de trabalho demonstrada dos órgãos sociais.

3- Cabe igualmente à direção fixar a forma e os montantes a atribuir aos órgãos sociais por todas as despesas tidas ao serviço da ARP.

Artigo 13.º

Colaboradores

As despesas de deslocação dos colaboradores da ARP serão pagas nos termos dos contratos coletivos por que se regem, com exceção das deslocações ao estrangeiro, cujos montantes terão de ser previamente fixados pela direção.

SECÇÃO II

Dos procedimentos contabilísticos

Artigo 14.º

Orçamento

A ARP será gerida por planos e orçamentos aprovados nos termos dos estatutos.

Artigo 15.º

Procedimentos contabilísticos

1- A ARP reger-se-á contabilisticamente pelo plano oficial de contabilidade e adotará regras de procedimento contabilístico gerais e uniformes, de forma a permitir uma atempada consolidação, verificação e prestação de contas.

2- A direção elaborará o manual de procedimentos e definirá prazos para uma atempada prestação de contas, de forma a permitir o rigoroso cumprimento das obrigações fiscais da ARP.

Artigo 16.º

Ordens de pagamento

Todos os pagamentos serão titulados por documentos denominados «ordem de pagamento» de que constará obrigatoriamente:

- a) O valor orçamentado;
- b) O valor despendido;
- c) O valor transitado;
- d) O valor da despesa;
- e) O número da conta a que corresponde a rubrica orçamental.

Artigo 17.º

Vigência

O presente regulamento entra em vigor após a sua aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 12 de outubro de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 147 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

DISMED - Transporte de Mercadorias, 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, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de outubro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na DISMED - Transporte de Mercadorias, SA.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.ªs com a antecedên-

cia exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 30 de outubro de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: DISMED - Transporte de Mercadorias, SA.

Morada: Rua Pedro José Ferreira, 200-210, Apartado 212, 4424-909 Gondomar.

(Seguem as assinaturas de 11 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA realizada em 23 de setembro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2020.

Efetivos:

Bruno Alexandre Borges Salgado.

Artur Silva Fernandes.

Paulo Alexandre Pinto de Assunção Ferreira.

Silvano Marcelo Figueiredo da Costa.

Suplentes:

Fernando Marques da Silva.

Diogo Pinto Almeida.

Celso Paulo Azevedo Carvalho.

Manuel Filipe Fernandes Soares.

Registado em 6 de outubro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 32, a fl. 146 do livro n.º 1.

VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA realizada em 18 de setembro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2020.

Efetivos:

Emanuel Pereira Lopes.

Daniela Filipa Vieira Costa.

Suplentes:

Rui Fonseca dos Santos.

João Pedro Ferreira Casalinho.

Registado em 12 de outubro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 33, a fl. 146 do livro n.º 1.