



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES) e outro . . . . .	1767
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lactícínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros . . . . .	1768
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços . . . . .	1770
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas . . . . .	1771
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros . . . . .	1773

#### Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global . . . . .	1775
— Contrato colectivo entre a ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global . . . . .	1799
— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (indústria de hortofrutícolas) e outros — Revisão global . . . . .	1812
— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústria de hortofrutícolas) — Revisão global . . . . .	1833
— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Revisão global . . . . .	1853
— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de frutas — pessoal fabril) — Revisão global . . . . .	1869
— Contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) — Revisão global . . . . .	1880

— Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	1916
— Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras . . . . .	1919
— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras . . . . .	1920
— Contrato colectivo entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado. . . . .	1923
— Contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	1940
— Contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras . . . . .	1943
— Acordo colectivo entre a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e outra e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global . . . . .	1945
— Acordo colectivo entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Revisão global . . . . .	1966
— Acordo colectivo entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A., e outra e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	1992
— Acordo colectivo entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L. <sup>da</sup> , e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra — Alteração salarial e outras . . . . .	2014
— AE entre a Tate & Lyle Açúcares Portugal, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2021
— AE entre a Tate & Lyle Açúcares Portugal, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras . . . . .	2027
— Acordo de adesão entre a EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamento e Animação Cultural, E. E. M., e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública ao AE entre a mesma empresa e a STML — Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa . . . . .	2032
— Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra — Rectificação . . . . .	2032

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

— Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE — Alteração . . . . .	2033
— UGT — Guarda, União Geral de Trabalhadores da Guarda . . . . .	2046
— Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — SITNA — Alteração . . . . .	2056

**II — Direcção:**

— Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos . . . . .	2056
— UGT — Guarda, União Geral de Trabalhadores da Guarda . . . . .	2056
— Associação de Trabalhadores da Faculdade de Medicina Dentária de Lisboa . . . . .	2057
— União dos Sindicatos da Guarda, USG/CGTP . . . . .	2057
— Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — Substituição . . . . .	2058

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— APESP — Associação Portuguesa de Ensino Superior Privado — Alteração . . . . .	2058
— União Empresarial do Vale do Minho — Alteração . . . . .	2064
— Associação Comercial e Industrial do Concelho de Seia, que passa a denominar-se Associação Empresarial da Serra da Estrela — AESE — Alteração . . . . .	2064
— AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal — Cancelamento do registo . . . . .	2070

**II — Direcção:**

— APESP — Associação Portuguesa de Ensino Superior Privado . . . . .	2070
— Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão . . . . .	2071
— Associação dos Trefiladores de Portugal . . . . .	2071
— Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM . . . . .	2071
— Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo . . . . .	2071
— ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado . . . . .	2071
— ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel . . . . .	2072
— ACISCP — Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche . . . . .	2072
— ACORS — Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul . . . . .	2072
— AMPEAI — Associação de Micro, Pequenas e Médias Empresas do Alentejo Interior . . . . .	2073
— União Empresarial do Vale do Minho . . . . .	2073

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Eleições:**

— Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. — Comissão e subcomissões de trabalhadores . . . . .	2074
— Electromecânica Portuguesa — PREH, L. <sup>da</sup> , que passa a denominar-se PREH Portugal, L. <sup>da</sup> . . . . .	2074
— Portugal Telecom, S. A., Comissão e subcomissões de trabalhadores . . . . .	2075
— SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A. . . . .	2077
— CP — Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. — Comissão e subcomissões de trabalhadores . . . . .	2077

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

**I — Convocatórias:**

— Câmara Municipal de Odivelas . . . . .	2079
--	------

**II — Eleição de representantes:**

— SAPROPOR — Produtos Alimentares, S. A. . . . .	2079
— Bresfor, Indústria do Formol, S. A. . . . .	2079

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

#### **SIGLAS**

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.

**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES) e outro.**

As alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem à actividade corticeira.

Os outorgantes da convenção requereram a extensão da mesma a todas as empresas do sector de actividade abrangido e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 729, dos quais 76 (10,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 43 (5,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,6 %. É nas empresas do escalão

até 9 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, o subsídio de refeição, em 4 % e 2 % e o abono para falhas. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações mas, considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A exemplo das extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de outra convenção colectiva de trabalho, celebrada entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nela filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector se aplicou o CCT celebrado pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade.

As retribuições dos níveis VIII a XIV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

A presente extensão só abrange o território do continente. A actividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território das Regiões competiria aos respectivos Governos Regionais.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, são estendidas no território do continente:

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

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

3 — As retribuições dos níveis VIII a XIV da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Maio de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 3 de Maio de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 9, de 8 de Março, e 14, de 15 de Abril, ambos de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 3 de Maio de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias

organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 9, de 8 de Março, e 14, de 15 de Abril, ambos de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de lacticínios, considerando-se como tal a produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e a produção de bebidas refrescantes à base de leite e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e de um grupo residual, são 4189, dos quais 1241 (29,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 356 (8,5 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 5,7 %.

As convenções actualizam, ainda, os subsídios de almoço ou jantar, em 3,7 %, de pequeno-almoço, em 4,6 %, e de ceia, em 5,3 %, devidos em caso de deslocação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível I da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade da tabela salarial idêntica à da convenção. As compensações previstas no anexo III não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 9, de 8 de Março, e 14, de 15 de Abril, ambos de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas refrescantes à base de leite e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores já abrangidos pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível I da tabela salarial das convenções apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

**Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão da portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 3 de Maio de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## Nota justificativa

O contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Bragança se dediquem à actividade comercial e ou prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção referida às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, que se dediquem à actividade comercial e ou prestação de serviços na área e no âmbito da sua aplicação.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção dado ter ocorrido uma reestruturação na tabela salarial com supressão de três níveis. No entanto, foi possível apurar que nos sectores abrangidos pela convenção existem cerca de 1159 trabalhadores a tempo completo, após exclusão de um grupo residual.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação, em 12,5 %, as diuturnidades, em 7,1 %, e o subsídio por prestação de trabalho no sábado à tarde, em 7,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis F e G (escritório) e E, F e G (comércio) da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção aplica-se tanto à actividade comercial como à prestação de serviços. Assim, a extensão aplica a convenção às referidas actividades, de acordo com os poderes de representação das associações de empregadores outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrangem as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;



Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, são estendidas, no distrito de Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2 — As retribuições dos níveis F e G (escritório) e E, F e G (comércio) da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 12

e 14, de 29 de Março e de 15 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 3 de Maio de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 12 e 14, de 29 de Março e de 15 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram das actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos.

As associações subscritoras das convenções requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 705, dos quais 135 (19,1%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 72 (10,2%) auferem retribuições inferiores às convencionadas em mais de 5,2%. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição, em 2,7%, o abono para falhas, em 3%, e o valor das refeições em regime de deslocação em serviço, em 2,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área da convenção, existem outras convenções, celebradas entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis ao comércio grossista de

produtos farmacêuticos, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na GROQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

O comércio retalhista de produtos farmacêuticos é abrangido pelos contratos colectivos celebrados pela Associação Nacional de Farmácias e, eventualmente, por outras convenções colectivas para o comércio retalhista, pelo que quanto a esta actividade a extensão só se aplica aos empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas previstas na cláusula 29.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação de trabalho. O disposto anteriormente não se aplica ao valor das compensações das despesas previstas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 30.<sup>a</sup> do contrato colectivo entre a NORQUIFAR e o SINDEQ, uma vez que as mesmas não foram objecto de actualização.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do

n.º 1 do artigo 516.º e do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 12 e 14, de 29 de Março e de 15 de Abril de 2010, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam as actividades de comércio grossista e retalhista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 29.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade da presente extensão podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Cód-

igo do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 3 de Maio de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas e a todos os trabalhadores das categorias profissionais previstas que na área da convenção se dediquem ao comércio a retalho.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1958, dos quais 731 (37,3%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 290 (14,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,4%. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas em 2,7% e as diuturnidades em 5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Em nota ao anexo III — tabela salarial — prevê-se que para os trabalhadores dos níveis salariais XII, XIII e XIV e para os trabalhadores com idade inferior a 18 anos, a retribuição corresponda a 75% do valor referido no diploma legal que em cada ano aprova a retribuição mínima mensal garantida. A retribuição mínima mensal garantida só pode ser objecto de reduções, relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida disposição convencional apenas é objecto

de extensão nos termos e condições previstas na citada disposição legal.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelos respectivos regulamentos de extensão, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno e médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do

n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, são estendidas, no distrito de Évora:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — A nota a) à tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, seja inferior à retribuição que resulta da aplicação da regra nela prevista.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de duas.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência, revisão, denúncia e actividades equiparadas**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito da revisão**

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, e n.º 20, de 29 de Maio de 2009.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominantemente ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho específica.

2 — O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 330 e de 5000, respectivamente

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Vigência e revisão**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, e vigorará pelo período referido na cláusula 5.<sup>a</sup>

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos

a partir de 1 de Janeiro de 2010 e terão de ser revistas anualmente.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Denúncia e revisão**

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação, em relação às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

2 — No caso de não haver denúncia, a vigência do contrato colectivo de trabalho será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciado por qualquer das partes.

3 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder Até 30 dias após a data da sua recepção.

4 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

6 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Substituição**

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verificarem pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com a excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a publicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Actividades equiparadas**

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, conseqüentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

## CAPÍTULO II

**Formas e modalidade do contrato**Cláusula 7.<sup>a</sup>**Modalidade do contrato**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente e a termo certo ou incerto.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Forma de contrato**

1 — Todos os contratos de trabalho a celebrar entre os trabalhadores e a entidade patronal devem ser reduzidos a escrito de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

2 — A personalidade pela inexistência do título escrito do contrato é imputável a ambas as partes.

3 — Os factos referentes ao contrato alegados pela parte a quem não é imputável a inexistência do título escrito são considerados como comprovados.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Contrato a termo**

1 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — Os contratos a termo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como formas de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preterição de trabalhadores permanentes.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão, dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional, preferência na admissão de trabalhadores permanentes.

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completem sete meses de trabalho ou 200 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a termo nos termos da lei geral.

## CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias**Cláusula 9.<sup>a</sup>**Contrato a termo**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;

f) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;

g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em caso de emergência;

h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;

j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

k) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

l) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;

m) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para os trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuando o trabalho extraordinário neles registado;

n) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta que visem os seus interesses laborais.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir o CCT e legislação de trabalho em geral;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;

d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;

e) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;

f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

g) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessem ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e a melhoria das condições de trabalho;

h) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, maquinas e equipamento que lhe estiverem confiados, sendo pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligencia, incúria ou má-fé, devidamente demonstrada;

i) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ele indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
- f) Diminuir a retribuição neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança da categoria profissional e com acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Emprego e Formação Profissional;
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os que constam na lei geral.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Transmissão do terreno ou instalações

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorrer para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do terreno ou instalações e explorações relativas à actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquela noutra exploração, sem prejuízo do disposto, sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 49.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup>

2 — O transmitente e o adquirente, por qualquer tipo de exploração agrícola referida no número anterior, são solidariamente responsáveis por todas as quantias devidas aos trabalhadores, incluindo eventuais indemnizações.

3 — Para os efeitos nos n.ºs 1 e 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

## CAPÍTULO IV

### Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Da sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei geral.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Direitos de reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com 48 horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais poderão reunir-se com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

## CAPÍTULO V

### Admissão e tipo de contrato

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Idade mínima

A idade mínima de admissão é a presente na lei geral para trabalhadores menores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalhador permanente

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

3 — Entende-se que há renúncia ao período experimental sempre que haja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de trabalhador para a substituição temporária de outro considera-se sem termo desde que aquele se mantenha ao serviço para além dos 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, considerando-se que a mesma reveste tal natureza desde o início do contrato.

2 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias ser-lhe-á dada preferência, salvo nos casos em que não lhe seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a diversidade de funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

## CAPÍTULO VI

### Quadros de pessoal, promoções e acessos

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A legislação de quadro de pessoal será regulada pela lei geral vigente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

2 — Às categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores, sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem.

## CAPÍTULO VII

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta horas por semana.

2 — O disposto no número anterior não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais da prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, guardas de propriedade e florestal, guarda de porta de água e ajuda de guardadores de gado, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal e o complementar de descanso, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial, nos seguintes termos:

Valor de 35 % do salário para os tratadores e guardadores de gado;

Valor de 20 % para os restantes trabalhadores.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, tendo sempre direito à respectiva pastagem com as seguintes condições mínimas:

Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias e até ao desmame;

Pastagem para seis vacas e uma novilha e as respectivas crias até ao desmame;



7 % das crias das porcas, em caso de afilhador, em cada afilhação.

5 — O polvilhal e percentagens referidos no número anterior constituem as condições mínimas, não podendo a entidade patronal, se aquelas forem superiores, compensar com excesso qualquer outra remuneração ou exigir pelo menos também qualquer pagamento do trabalhador.

6 — A composição do polvilhal ou composições pode ser outra, se tal as partes acordarem, sem prejuízo, também em alternativa, da remuneração especial prevista no n.º 3.

7 — Quando o guardador de gado ou tratador não tenha polvilhal, acordará com a sua entidade patronal e recebimento de uma compensação por isso, que acrescerá ao seu salário base.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário do pessoal ao seu serviço, isto é, a hora de início e termo do trabalho diário, bem como o intervalo do almoço.

2 — Em caso de não haver acordo, a conciliação do problema será efectuada entre a entidade patronal ou o seu representante e o respectivo sindicato agrícola.

3 — O horário de trabalho, a relação das horas extraordinárias e o mapa de pessoal devem ser afixados em local visível, na sede da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário — Princípios gerais

1 — É considerado trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regra geral, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado mediante acordo expresso das partes e nos seguintes termos:

a) Quando a sua prestação implique prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior;

b) Quando ocorrem motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em caso algum poderá ser utilizado trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividades solicitadas pelo trabalhador.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados à entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

a) Duas horas por dia;

b) Duzentas e quarenta horas por ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal e só poderá ser efectuado mediante acordo expresso entre as partes.

2 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e complementar, bem como em dia de feriado, confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte.

3 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador pode exigir desde logo o valor correspondente.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por questões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato mas que esteja em categoria profissional afim, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos nem regalias.

2 — Considera-se trabalho temporário o prestado num período não superior a 30 dias.

3 — Tal período só poderá ser ultrapassado desde que se verifique motivo ponderoso e acordo entre as partes.

## CAPÍTULO VIII

**Retribuição do trabalho**Cláusula 35.<sup>a</sup>**Definição de retribuição**

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Retribuições de base mínimas**

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo III ao presente CCT.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Dedução do montante das remunerações mínimas**

1 — Sobre o montante das remunerações podem incidir, mediante acordo expresso das partes, as seguintes deduções:

a) Valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticados na região ou empresa, mas cuja prestação se deva por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Por habitação poder-se-á descontar até €5 por mês, até €0,01 por metro quadrado por ano, por água doméstica, até €0,50 por mês, e por electricidade, obrigatoriedade de contador em cada casa; o montante gasto será, na sua totalidade, pago pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Retribuição hora**

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo a remuneração *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho a que o trabalhador esteve obrigado.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago oito dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho equivalente a dois dias úteis por mês.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado de um trabalhador, este terá direito:

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

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

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

6 — Os trabalhadores a termo certo ou incerto terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado, calculado com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional, respeitante às funções executadas.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho nocturno**

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30% à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho extraordinário**

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à remuneração da hora normal acrescida de 100% nas horas subsequentes em cada dia.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias de feriados e em dias ou meios dias de descanso complementar**

O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar terá direito, além da retribuição que recebia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho prestado, com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Local, forma e data de pagamento**

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, é obrigatório que a entidade patronal entregue ao trabalhador documento onde constem o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores e deverá o seu pagamento ser efectuado até ao último dia de cada mês.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Subsídio de capatazaria**

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de €28 pelo exercício das funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponde uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcionalmente ao período em que exercer a função.

## CAPÍTULO IX

**Transportes, transferências e deslocações**Cláusula 47.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou num que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Transporte para o local de trabalho**

1 — As entidades patronais asseguram transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km contados a partir da residência destes ou do local de concentração habitual, quando este não diste de 2 km da sua residência.

2 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que distância e as condições climatéricas o exijam, sobretudo no período de Inverno.

3 — Se a entidade patronal estiver impossibilitada de garantir o transporte referido nos números anteriores, pagará em alternativa, um subsídio de deslocação, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>, de importância igual à definida no anexo I.

4 — Se a entidade patronal tiver acordado fornecer transporte ao trabalhador e se injustificadamente não lhe proporcionar esse transporte nem lhe pagar as despesas com a deslocação em veículo próprio, assiste ao trabalhador o direito de rescindir o acordo de trabalho mediante justa causa.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Conceito de transferência do local de trabalho**

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Transferência a pedido do trabalhador**

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Transferência por necessidade de serviço**

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador mediante prévio acordo para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal fica obrigada a garantir alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção, nunca inferior a três meses.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço e princípios gerais**

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora das locais habituais de trabalho.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual e à pessoa indicada, por escrito, pelo trabalhador.

3 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância indicada no anexo III.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera, na parte que excede o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as que permitem o regresso dos trabalhadores à sua residência no mesmo dia.

2 — Direitos dos trabalhadores:

a) Pagamentos das despesas de transporte, quando efectuadas em transporte público;

b) Pagamento das despesas de alimentação, quando não previstas, cujo valor está indicado no anexo III.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar deslocações.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito ao custeamento pela entidade patronal de todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos inerentes às deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assegurará as obrigações que competiriam à causa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, apresentando documento justificativo, sem o qual a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Inactividade do trabalhador deslocado

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço substituem durante o período de inactividade laboral e involuntária.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente CCT.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar, directa e pessoalmente, ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, ou em quem para o efeito expressamente delegou.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes do presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data a que alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer, bem como no mesmo prazo caducará o respectivo direito.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas posteriores faltas, a não ser que trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

*a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

*b)* Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;

*c)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venha a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 97.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

*a)* Os mínimos afixados no n.º 3 são elevados ao dobro;

*b)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Terá o seguinte formalismo, em função das especificidades próprias da agricultura:

*a)* Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 94.<sup>a</sup>, a entidade patronal enviará carta registada, com aviso de recepção, contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar ao trabalhador;

*b)* Enviar carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;

*c)* Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;

*d)* Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias úteis para, por escrito, apresentar a sua defesa;

*e)* A nota de culpa deverá conter a norma violada e a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima, que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;

*f)* As testemunhas arroladas pelo trabalhador são inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;

*g)* Depois de juntos todos os elementos, o processo deverá ser suspenso para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou o delegado sindical da empresa, durante cinco dias;

*h)* Nos 10 dias subsequentes, a entidade patronal deverá elaborar despacho final, devidamente fundamentado;

*i)* Deverá o trabalhador receber por carta registada, com aviso de recepção, a decisão final, devidamente fundamentada, com a indicação da penalidade aplicada;

*j)* De todo o processo disciplinar, a entidade patronal terá de enviar cópia ao sindicato respectivo, esteja ou não o trabalhador sindicalizado;

*k)* A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal determina a nulidade total do procedimento disciplinar;

*l)* Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;

*m)* A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

3 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias deve-se efectivar de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhe as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias úteis.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é 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 do 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.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração seja inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço ou fracção.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — O valor das férias e subsídios de férias e de Natal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{2 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}}{22 \text{ dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias mais subsídio de férias mais subsídio de Natal) multiplica-se por três.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço activo e tem de ser paga antes do início daquele período.

2 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 90.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira ou dos Açores;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, ou a comissão intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigência imperiosa do funcionamento da empresa comprovada

pelas entidades indicadas no n.º 2 da cláusula anterior determinar o adiantamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Haverá 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.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano indicado.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se os trabalhadores adoecerem durante as férias, são as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordaram, e, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se o disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>

3 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico de previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá a entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita a multa de €5 a €10 por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o fundo de desemprego.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;

Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
1.º de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro  
Feriado Municipal.

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados noutra dia com significado local.

3 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

4 — Em substituição do feriado referido no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e o trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Faltas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

b) As faltas das até 15 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;

c) Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos e de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, durante cinco dias úteis consecutivos;

d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, durante dois dias úteis consecutivos;

e) Nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou alternados;

f) No dia de prestação de provas de exame;

g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;

h) As faltas dadas em consequência da imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;

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

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

k) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;

l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

m) As faltas por motivo de doença ou acidente de trabalho, nos primeiros três dias, de acordo com o documento comprovativo de entrada para o subsídio de doença.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com indicação expressa de não pagamento;

b) As faltas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência respectivo;

c) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;

d) As faltas previstas nas alíneas i) e j) da cláusula anterior para além dos limites aí estabelecidos;

e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos;

f) Impedimento prolongado por decisão judicial.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.



### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando de faltas injustificadas a um período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior obrigará, para além do período em falta, a mais um dia imediatamente anterior ou posterior se este coincidir com um feriado ou dia de descanso semanal.

3 — Ocorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante quatro dias consecutivos ou oito dias interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Participação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias.

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

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo da comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de

falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Impedimento prolongado

1 — Caso o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, decisão judicial, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho,

quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.ª, desde que haja acordo da entidade patronal.

#### Cláusula 93.ª

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- b) Com a reforma do trabalhador;
- c) Verificando-se a morte ou impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho para que foi encontrado ou de a entidade patronal o receber.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 94.ª

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a celebrar nos termos da cláusula 63.ª

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

#### Cláusula 95.ª

##### Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo 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 de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de 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, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou da entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou, em geral, crimes sobre as pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos executórios;

l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 96.ª

##### Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.ª, às prestações que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 98.ª, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 97.ª

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta escrupulosa do 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.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea b) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

Cláusula 98.<sup>a</sup>**Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas *b)* a *f)* da cláusula 97.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 99.<sup>a</sup>**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

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

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso pagará à outra parte ou esta poder-se-á cobrar através de qualquer crédito do trabalhador correspondente ao período do pré-aviso em falta.

Cláusula 100.<sup>a</sup>**Reestruturação dos serviços**

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transmitir para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

## CAPÍTULO XIII

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 101.<sup>a</sup>**Protecção da maternidade e da paternidade**

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes adequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias serem gozados antes ou depois dessa data.

*a)* A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

*b)* A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por materni-

dade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

3 — No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, médicos da empresa ou, na sua falta, pelo médico assistente.

4 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

5 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

- a)* Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b)* Morte da mãe;
- c)* Decisão conjunta dos pais.

6 — Sempre que a mãe deseje, pode gozar as férias a que tinha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

7 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano de idade.

8 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora de horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

10 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego e meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Direitos especiais para trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a)* Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b)* Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores-estudantes terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com a lei e demais legislação complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir o regime de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola e florestal, nomeadamente o disposto no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XV

### Formação profissional

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A formação profissional constitui um instrumento para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, conseqüentemente, para o desenvolvimento do País, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir o regime de formação profissional, nomeadamente o disposto no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XVI

### Comissão paritária

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão partidária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Competência

1 — Compete à comissão paritária:

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

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 106.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

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

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

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da DGERT do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

## CAPÍTULO XVII

### Sistema de mediação laboral

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior («Comissão paritária»), as partes aceitam, quando o considerarem adequado, utilizar o Sistema de Mediação Laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

## CAPÍTULO XVI

**Direito à informação e consulta**Cláusula 110.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XVII

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 111.<sup>a</sup>**Disposições transitórias**

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 112.<sup>a</sup>**Regimes mais favoráveis**

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 113.<sup>a</sup>**Casos omissos**

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

**ANEXO I****Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos****I — Profissionais de engenharia**

São profissionais de engenharia todos os trabalhadores com habilitações académicas a nível de curso superior, que confirmam licenciatura, bacharelato ou qualquer outro oficialmente equiparado.

São profissionais de engenharia:

A) Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária

1 — Definição:

1.1 — São os profissionais de engenharia licenciados pelas universidades de engenharia agrícola ou escolas veterinárias.

1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

a) Ter um período de experiência de seis meses;

b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;

c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;

d) Terminado o período experimental das alíneas a) e b), passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II, passando automaticamente ao fim de três anos ao grau III e do mesmo modo ao grau IV.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição de categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização daquelas funções.

De facto os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação. Prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;

b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

#### B) Engenheiros técnicos agrários

##### 1 — Definição:

1.1 — É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

##### 3 — Preenchimento de lugares e cargos:

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

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desem-

pregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

#### II — Agentes técnicos agrícolas

##### 1 — Definição:

1.1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria:

a) Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento;

b) A admissão de agente técnico-agricola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica;

c) A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

#### III — Trabalhadores de armazéns

##### 1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

#### IV — Trabalhadores administrativos

##### 1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior a aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.2 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.3 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para

assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.4 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente, as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.5 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2 — Acesso:

2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3 — Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

#### V — Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP — certificado de aptidão profissional, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP — certificado de aptidão profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

#### VI — Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas,

em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP — certificado de aptidão profissional, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP — certificado de aptidão profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

#### VII — Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que possuam CAP — certificado de aptidão profissional, ou que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinada pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado pelo engenheiro electrónico, devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas serem reconhecidas pelo notário.

2 — Acesso:

2.1 — Os ajudantes serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### VIII — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

## 2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP — certificado de aptidão profissional, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

## 3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP — certificado de aptidão profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

**IX — Trabalhadores rodoviários**

## 1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

## 2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

**ANEXO II****Categorias profissionais e definição de funções**

*Adegaireiro.* — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

*Agente técnico agrícola.* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

*Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador que auxilia o guardador, tratador ou campino na guarda, alimentação e na limpeza dos animais e instalações e na conservação das vedações.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

*Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

*Apontador.* — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares

*Arrozeiro.* — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa 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 em 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 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, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

*Biólogo.* — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos da biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética e microbiologia, especialmente nos campos da medicina pecuária e agricultura.

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

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as



tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha. responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e bagaceira em caldeira que seja de parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

*Capataz agrícola.* — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Carreiro ou almocreve.* — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

*Caseiro.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

*Chefe de secção (apoio e manutenção).* — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na área oficial.

*Chefe de secção (administrativo e afins).* — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos ou actividades afins.

*Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.* — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

*Director-geral.* — É o trabalhador que define e fomenta a política da empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as actividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas pelo director-geral, administrador ou seus delegados.

*Emetrador ou ajuntador.* — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

*Empador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

*Encarregado (apoio e manutenção).* — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respectiva área profissional.

*Encarregado de exploração agrícola.* — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Engenheiro agrónomo.* — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e pecuária.

*Engenheiro agrícola (produção vegetal).* — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

*Engenheiro agrícola (produção animal).* — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

*Engenheiro florestal.* — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento florestal na produção florestal.

*Engenheiro técnico agrário.* — É o trabalhador bacharel ou equiparado que desenvolve técnicas e orienta a sua aplicação nas áreas da produção agrária, correcção de solos e construções relacionadas com a exploração agro-pecuária e de mecanização da actividade agrícola.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

*Feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

*Fiel de armazém agrícola.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de ganha no corte de cereais, feno ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Guarda de portas de água.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

*Guarda de propriedade.* — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

*Guarda, tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante manejo do gado, quer seja em manda, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

*Limpador ou esgallador de árvores.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção higiene e rejuvenescimento das plantas.

*Médico veterinário.* — É o trabalhador licenciado que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os

ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária.

*Mestre lagareiro.* — É o trabalhador responsável pelo serviço de azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução, conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

*Motosserrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

*Oficial de construção civil.* — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos a executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, régua, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Oficial metalúrgico.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaias agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os campos utilizados nas diferentes máquinas; classifica,

*Operador de inseminação artificial.* — É o trabalhador que procede à inseminação artificial de animais utilizando técnicas adequadas tendo em vista a reprodução e o melhoramento dos efectivos pecuários.

*Operador de linha de engarrafamento.* — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, azeites, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolagem, triagem e embalagem.

*Operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

*Operador de máquinas industriais ou florestais.* — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas industriais agrícolas pesadas e respectivas alfaias, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem ou surribadores, e para a condução das quais se encontra habilitado.

*Operador de linha de produção.* — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção.

*Ordenhador.* — É o trabalhador que especializado em ordenha, quer mecânica, quer manual.

*Podador.* — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

*Praticante de operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

*Prático piscícola.* — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

*Queijeiro.* — É o trabalhador que, com conhecimentos práticos, fabrica o queijo em empresas de características agro-pecuárias e que cuida da higiene e limpeza de todos os utensílios conducentes ao seu fabrico. Executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

*Resineiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

*Sapador florestal.* — É o trabalhador que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

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

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes à dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento

dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Técnico de computador.* — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

*Técnico de aquicultura.* — É o trabalhador que executa as actividades necessárias à operação e manutenção, de uma unidade agrícola de peixes, moluscos, crustáceos e algas em meios aquáticos.

*Técnico de produção agrícola.* — É o trabalhador qualificado que coordena e executa as actividades de uma exploração agrícola, assegurando a quantidade e qualidade de produção, a saúde e segurança no trabalho, a preservação do meio ambiente e a segurança alimentar dos consumidores.

*Técnico de jardinagem e espaços verdes.* — É o trabalhador qualificado que coordena e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projecto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de protecção do ambiente.

*Técnico de gestão agrícola.* — É o trabalhador que planeia a execução das operações tecnológicas das diversas actividades agrícolas; orienta as tarefas inerentes à produção vegetal e animal; demonstra, de forma correcta, a realização das operações tecnológicas do sector agro-pecuário; utiliza os factores de produção, de modo a atingir os objectivos da empresa; prepara para a comercialização os diferentes produtos agrícolas; fomenta o espírito associativo e aplica os princípios correctos de gestão agrícola.

*Técnico de gestão equina.* — É o trabalhador que domina perfeitamente os princípios que são as bases fundamentais da doutrina equestre; conhece e utiliza correctamente, em toda a sua extensão, as bases psicológicas do ensino do cavalo.

*Técnico de turismo ambiental e rural.* — É o trabalhador que coordena e dirige as actividades de uma exploração turística em ambiente rural.

*Técnico florestal.* — É o trabalhador que intervém no domínio da actividade florestal pela produção, valorização e comercialização de bens e serviços. Organiza e dirige as tarefas e operações que decorrem da actividade florestal, controlando as técnicas a aplicar e procede análise de resultados obtidos; procede a acções de vulgarização e assistência técnica promovendo o desenvolvimento regional e a melhoria das condições de vida de acordo com as potencialidades e programas de desenvolvimento florestal; sensibiliza as produções para o associativismo e para a protecção e conservação dos recursos naturais.

*Técnico do processamento e controlo de qualidade.* — É o trabalhador que coordena, organiza e executa as operações relativas ao processamento dos produtos alimentares, aplicando as técnicas e métodos analíticos e estatísticos no controlo total da qualidade dos géneros alimentícios

frescos e transformados, sob os aspectos sensorial, higieno-sanitário, nutricional e legal.

*Tirador de cortiça amadia ou empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

*Tirador de cortiça falca ou bóia.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

*Tosquiador.* — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

*Trabalhador de adega.* — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

*Trabalhador agrícola.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas.

*Trabalhador auxiliar.* — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços da segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola ou pecuária.

*Trabalhador avícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

*Trabalhador avícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

*Trabalhador cunícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

*Trabalhador cunícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

*Trabalhador de descasque de madeiras.* — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

*Trabalhador de estufas.* — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

*Trabalhador de estufas qualificado.* — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros ou em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

*Trabalhador frutícola.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e o seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

*Trabalhador horto-floricola ou hortelão.* — É o trabalhador que sem qualquer especialização, executa os mais

diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

*Trabalhador de lagar.* — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a orientação do mestre.

*Trabalhador de salina.* — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

*Trabalhador de valagem.* — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

*Vendedor.* — É o trabalhador que fora do estabelecimento promove e procede à venda das mercadorias.

## ANEXO III

## Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Director-geral	1 053
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	875
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	848
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	717
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	707
6	Operador de inseminação artificial Sapador florestal Técnico administrativo	659
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	638
8	Caixa Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> Oficial Metalúrgico de 1. <sup>a</sup> Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Operador de computador	565

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
9	Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	545
10	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Motorista Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> Oficial electricista de 2. <sup>a</sup>	515
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrafamento Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	508
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade (a) Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	500
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola	494

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
	Trabalhador horto-frutícola ou hortelão . . . . Trabalhador de salina . . . . .	
14	Trabalhador auxiliar . . . . .	486

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar:

1) Este auferido como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (207), nos termos da portaria aplicável conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril;

2) As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

Outros valores:

a) Deslocações em serviço — os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de €0,40, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.ª deste CCT;

b) Subsídio de refeição — os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de €3,20;

c) Pequenas deslocações — ao subsídio de refeição fixo descrito na alínea anterior, será acrescida a importância de €8,50 por refeição e de €2,90 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.ª deste CCT;

d) Aumento mínimo garantido — todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2010), recebem salários superiores, têm direito a um aumento de 1,5 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT;

e) Diuturnidades — por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de €8,30 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

## ANEXO IV

### Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Vencimento — Hora	Proporcional de férias — Hora	Proporcional de sub. férias — Hora	Proporcional de sub. Natal — Hora	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
11 . . . . .	3,25	0,35	0,35	0,35	4,30	34,40
12 . . . . .	3,10	0,33	0,33	0,33	4,09	32,72
13 . . . . .	3,05	0,31	0,31	0,31	3,98	31,84
14 . . . . .	3,00	0,29	0,29	0,29	3,87	30,96

Lisboa, 30 de Março de 2010.

Pela AABA — Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*Francisco Calheiros Lopes Seixos Palma*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 5 de Maio de 2010, a fl. 76 do livro n.º 11, com o n.º 82/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Contrato colectivo entre a ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 15 de Abril de 2007, 18, de 15 de Maio de 2008, e 30, de 15 de Agosto de 2009.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que correspondem 3040 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência do contrato

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais.  
2 — O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

4 — A tabela salarial do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia do contrato

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em 30 dias.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3 — As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

2 — Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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 desempenham funções de confiança;

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

2 — Nos contratos de trabalho a termo o período em apreço é de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

1 — Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinjam

18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fabrico em que o período de aprendizagem será de meio ano.

2 — Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3 — As categorias profissionais designadas por 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> serão promovidas às classes imediatas ao fim de três anos.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;

d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;

e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões e capacidade física;

f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;

g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;

h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2 — A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, devendo observar-se um intervalo que não poderá ser inferior a meia hora nem superior a 2, após 5 horas de trabalho consecutivo.

2 — Os trabalhadores beneficiarão de uma pausa diária de dez minutos, que contará como tempo efectivo de serviço em período a determinar pela entidade empregadora.

3 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira.

6 — No horário por turnos, os intervalos para refeição de duração de trinta minutos não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 — Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos;
- b) Regime de dois turnos rotativos.

8 — O subsídio de turno não deverá ser inferior a 13 % no regime de três turnos e de 8 % no regime de dois turnos, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 18 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 60 horas.

3 — Quando da prestação de 50 horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10 % da retribuição de base mensal; ocorrendo a prestação de 60 horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10 % da sua retribuição base mensal e assegurará a alimentação ou, em alternativa, pagará a esse título €4 diários.

4 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

5 — Se a alteração do horário de trabalho provocar acréscimo de despesas de transporte, o empregador, prévia e individualmente, acordará com o trabalhador o pagamento dessas despesas.

6 — Os trabalhadores que nos termos das disposições legais em vigor sejam objecto de regimes de protecção laboral especial, em virtude do seu estado ou situação, são dispensados deste tipo de horário, podendo sempre o empregador exigir prova demonstrativa do prejuízo e ou incompatibilidade resultante da sua aplicação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1 — Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas



despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3 — Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4 — Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup> deste CCT («Retribuição do trabalho suplementar»).

5 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até dez horas para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

6 — O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais, necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 — Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 — A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações, 10 % da retribuição base auferida.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira, determinando uma compensação de 10 % sobre a retribuição de base diária.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, de 1 de Maio a 31 de Outubro, e das 19 horas às 7 horas, de 1 de Novembro a 30 de Abril.

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

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

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago com o acréscimo de 100 %.

5 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

6 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

7 — O descanso compensatório vence-se quando fizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado no período de 30 dias.

8 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2 — A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extra, subsídios, descontos, montante a receber e denominação da entidade seguradora de acidentes de trabalho.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numérico, através de cheque ou transferência bancária.

4 — A folha de vencimentos pode por razões de organização interna da empresa não corresponder ao mês de calendário devendo-se, contudo, dar informação precisa sobre o período a que respeita.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### Prémios

1 — As entidades patronais poderão atribuir, com o acordo dos trabalhadores, incentivos de carácter pecuniário, mensais, trimestrais ou com outra periodicidade.

2 — Estes incentivos poderão, designadamente, ter a natureza de prémios de produtividade, de desempenho e assiduidade.

3 — O pagamento destas importâncias aos trabalhadores, nos períodos de referência respectivos, não está antecipadamente garantido.

4 — O regime de atribuição das prestações em causa terá de ser devidamente regulamentado pelas entidades patronais, em regulamento interno, nos termos da lei.

5 — Sem embargo de disposição em contrário resultante de contrato individual de trabalho os outorgantes desta convenção consideram que quaisquer abonos ou subsídios de produtividade, desempenho, assiduidade ou similares, ainda que pagos com regularidade, quando não estando antecipadamente garantidos, não integram o conceito de retribuição, podendo vir a ser modificados ou suprimidos mediante prévia comunicação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

a) *Retribuição diária* — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

b) *Retribuição horária* — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

sendo:

*RM* = retribuição mensal;  
*HS* = horário semanal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de €31,80.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano de cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — €2,45;  
Almoço ou jantar — €9,20;  
Ceia — €4,20;

Dormida — contra a apresentação de documento de despesa, até ao máximo de €52.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Utilização de veículo pelo trabalhador

1 — Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguez do condutor comprovados judicialmente.

2 — Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei, equiparando-se a estes a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, os quais podem ser observados, em substituição, em qualquer outro dia previamente acordado entre o empregador e os trabalhadores.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

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

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

3 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Aquisição do direito a férias

1 — 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.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Duração do período de férias

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

2 — 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 anterior, nos seguintes termos:

2.1 — Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

2.2 — Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

2.3 — Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — Não relevam, para efeitos do número anterior, as faltas no dia 24 de Dezembro.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição de base mensal e a demais prestações retributivas permanentes que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O aumento da duração do período de férias em consequência da ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

4 — Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 — O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Alteração da marcação 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 poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — haverá 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 ao disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas 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 poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à re-

tribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### 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.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos motivada por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos legais;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção de doença;
- b) Por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das respeitantes ao dia 24 de Dezembro, se autorizado;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, di-

reito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave.

6 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressupõem a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

### CAPÍTULO VIII

#### **Da cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Cessaçao do contrato**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

### CAPÍTULO IX

#### **Das condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Maternidade e paternidade**

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

*a)* Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

*b)* Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;

*c)* Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

*d)* O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;

2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

### CAPÍTULO X

#### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5 — É proibido ao empregador:

*a)* Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprovem não possuírem condições de segurança;

*b)* Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos, ou a suportar individualmente pesos superiores a 15 kg.

### CAPÍTULO XI

#### **Das sanções disciplinares**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Sanções**

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

*a)* Repreensão registada;

*b)* Sanção pecuniária;

- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem a audiência prévia do trabalhador.

4 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### Dirigentes sindicais

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores — 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores — 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores — 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores — 6;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores — 6 mais 1 por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local

situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

1 — Os delegados e a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

c) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

d) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;

3 — Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se pela sua complexidade se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação

de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

### SECÇÃO III

#### Comissão sindical de empresas

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Reuniões com entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mes-

mos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Proibição à discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

### CAPÍTULO XIII

#### Regalias sociais

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente não contempladas neste CCT.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Ajudante de motorista/distribuidor.* — É o trabalhador que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

*Apontador/conferente.* — É o trabalhador que controla e regista as entradas e saídas de matérias-primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para

determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, admitido sem prática, se inicia na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

*Chefe de controlo de qualidade.* — É o trabalhador habilitado com formação própria, que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

*Comprador de peixe.* — É o trabalhador que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalagem com vista à boa conservação.

*Controlador da qualidade.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

*Director de produção.* — É o trabalhador responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

*Encarregado.* — É o trabalhador que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

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



**Fogoeiro.** — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluído, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumpre e faz cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

**Guarda/porteiro.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

**Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Proceda à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

**Motorista.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Pode ainda efectuar cobranças das respectivas mercadorias.

**Motorista/vendedor/distribuidor.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

**Operador de armazém.** — É o trabalhador que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Proceda ainda a cargas e descargas de produtos.

**Operador de manutenção.** — É o trabalhador que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

**Praticante.** — É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

**Preparador de produtos congelados.** — É o trabalhador que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

**Repositor/promotor.** — É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

**Servente ou auxiliar de armazém.** — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

**Subchefe de secção.** — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

**Técnico de manutenção.** — É o trabalhador que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos

traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos, devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

**Trabalhador de fabrico — produtos congelados.** — É o trabalhador que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou desmantelar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Proceda ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

## ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director de produção . . . . .	716
II	Chefe de controlo de qualidade . . . . . Chefe de serviços . . . . . Encarregado geral . . . . .	614
III	Chefe de secção . . . . . Encarregado . . . . . Técnico de manutenção . . . . .	532
IV	Comprador de peixe . . . . . Fiel de armazém . . . . . Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de pesados . . . . . Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) Operador de manutenção de 1. <sup>a</sup> . . . . . Subchefe de secção . . . . .	511
V	Apontador conferente . . . . . Carpinteiro . . . . . Controlador de qualidade . . . . . Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Operador de manutenção de 2. <sup>a</sup> . . . . .	491
VI	Distribuidor/ajudante de motorista . . . . . Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de armazém . . . . . Operador de manutenção de 3. <sup>a</sup> . . . . . Repositor/promotor . . . . . Trabalhador de fabrico — produtos congelados	490
VII	Guarda/porteiro . . . . . Preparador de produtos congelados . . . . . Servente ou auxiliar de armazém . . . . .	475
VIII	Praticante . . . . .	(*) 425
IX	Aprendiz . . . . .	(*) 395

(\*) Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 31 de Março de 2010.

Pela ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 3 de Maio de 2010, a fl. 75 do livro n.º 11, com o n.º 71/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (indústria de hortofrutícolas) e outros — Revisão global.**

O CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2007, 28, de 29 de Julho de 2008, e 20, de 29 de Maio de 2009, é revisto da forma seguinte:

#### CAPÍTULO I

##### **Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

###### Cláusula 1.ª

###### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

###### Cláusula 2.ª

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por 24 meses, excepto as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente.

2 — Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos da revisão, mediante proposta fundamentada a apresentar à outra, decorridos que sejam 20 meses de vigência ou 10 meses, no caso das tabelas salariais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010, sendo revistas anualmente.

#### CAPÍTULO II

##### **Admissão e carreira profissional**

###### Cláusula 3.ª

###### **Condições gerais de admissão**

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

###### Cláusula 4.ª

###### **Readmissão**

1 — Ao trabalhador permanente readmitido na empresa após cessação do contrato por qualquer das partes ter-se-á que contar, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado anterior à cessação.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

###### Cláusula 5.ª

###### **Período experimental**

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e de

mais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2 — Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho eventual

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias profissionais

No anexo 1 são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição das categorias profissionais previstas no n.º 1 será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4 — Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5 — Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará directamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6 — No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados, sempre que possível, segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas utilizados para o efeito devidamente preenchidos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3 — Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

4 — Os praticantes e estagiários ascenderão às respectivas categorias profissionais ao fim de um ano.

5 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos e de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> ao fim de três anos.

6 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos de promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no acto da admissão e conste da lista de documentos entregues

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;

e) Não destacar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;

f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;

g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições de segurança social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;

j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;

l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.<sup>a</sup>;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transporte

1 — A entidade patronal deverá assegurar, quer em transportes próprios quer através de transportes públicos com horários compatíveis, a ida e volta para a fábrica a partir dos locais habituais situados entre 3 km e 15 km das instalações fabris.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto da cláusula 14.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 55.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;

c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

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

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.

2 — Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares, o aumento do custo do alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Horário móvel — Definição e princípio geral

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

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3 — Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efectivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4 — Quando o trabalhador prestar horas suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 10 horas semanais, 40 horas mensais e 120 horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dias de descanso semanal e feriados.

2 — Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores

e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal:

a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de 48 horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de pelos menos 3 horas.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €31,50.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$Rh = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 14}{52 \times \text{horário semanal}}$$

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

- a) 30 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 75 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 100 % nas horas seguintes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar será pago com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup> dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativa ao ano de cessação.

5 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades nos termos consagrados nas convenções que ora se alteram aos trabalhadores que delas já beneficiam.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média em cada período de sete dias, dois dias de descanso consecutivo que, no máximo de quatro semanas devem coincidir com o sábado e o domingo.

3 — O previsto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados, para efeito e encerramento das empresas abrangidas por este contrato, os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal;  
Terça-feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda aumentada no caso do 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.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 desta cláusula.

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

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionalismos legais.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

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

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

10 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título

de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, logo que possível, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção dos dias referidos no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

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

2 — Quando imprevista, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso da falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;  
b) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;

c) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;

d) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

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

f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;

g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.



2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *h*) do n.º 1 da cláusula 45.<sup>a</sup>, para além dos limites estabelecidos por lei.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 da cláusula 45.<sup>a</sup> e no n.º 1 desta cláusula, poderão determinar perda de retribuição as faltas autorizadas pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado da sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida para esse efeito.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo 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 de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de 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 de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar em caso de despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da omissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou in-

xistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Em todos os casos em que se verifique ter existido infracção disciplinar, dever-se-á proceder à averiguação

dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador não se mostrar conveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3 — Desde que não exista regime legal imperativo diferente, o processo disciplinar observará nomeadamente as seguintes garantias da defesa do trabalhador:

a) O processo deve ser escrito, e a acusação devidamente fundamentada será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;

b) O trabalhador, no prazo de quatro dias após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação indicando todas as diligências que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade;

c) Após a audição das testemunhas, serão entregues ao trabalhador acusado cópias dos respectivos depoimentos.

4 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 45 dias, salvo se o trabalhador requerer a prorrogação por um prazo igual ao previsto na alínea b) do número anterior.

5 — Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias. Caso não haja comissão de trabalhadores, deverá respeitar-se este prazo, para que o trabalhador possa consultar o sindicato ou os seus representantes na empresa.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) e c) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea d) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime na cláusula 54.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquica com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas a altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;

b) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de 30 dias;

c) Interromper o trabalho por dois períodos de uma hora cada para amamentação ou aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até um ano após o parto e enquanto durar a amamentação.

2 — É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas. No entanto, nas empresas que tiverem infantário poderão as partes acordar outro horário.

3 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo, para o efeito, apresentar um documento comprovativo.

4 — Às trabalhadoras, durante o período de aleitação, é proibido o trabalho nocturno, excepto se a firma tiver creche a funcionar durante esse período ou se a trabalhadora der o seu acordo por escrito.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com o menor, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho ade-

quadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

## CAPÍTULO X

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

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

3 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.<sup>a</sup> classe) ou avião ou 0,25 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — €3,75;

Almoço ou jantar — €12;

Ceia — €8,50.

As partes podem acordar o pagamento as despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4 — O início e o fim do almoço ou do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 39 minutos e as 21 horas e 30 minutos, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

6 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

7 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

8 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos por doença que em razão do local em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados, os trabalhadores pela respectiva segurança social deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 65.<sup>a</sup> enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condições necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as 24 horas do dia e por todo o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

## CAPÍTULO XI

### Garantias sociais

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de €3,75 diários.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Infantários para filhos dos trabalhadores**

A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade escolar a seu directo cuidado, durante o período de trabalho.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha**

As instalações das empresas destinadas ao alojamento de pessoal devem possuir condições higiénicas adequadas aos fins a que se destinam.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou legalmente equiparados os seguintes direitos:

a) Dispensa de uma hora por dia durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição, para efeitos de assistência à aula;

b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha, desde que daí não resultem prejuízos para a empresa;

c) Faltar em cada ano civil, por altura dos exames finais, sem perda de remuneração, cinco dias, seguidos ou alternados, para preparação do conjunto de provas a prestar, além dos dias em que tiverem lugar as provas.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

**CAPÍTULO XII**

**Higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança no trabalho**

As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

**CAPÍTULO XIII**

**Exercício do direito sindical**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Direito à actividade sindical na empresa**

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

**CAPÍTULO XIV**

**Relação entre as partes outorgantes**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Interpretação e integração do contrato de trabalho**

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, que terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

**CAPÍTULO XV**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Reclassificações**

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respectivas funções.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Trabalho fora da campanha**

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras

tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor desta convenção, consideram-se automaticamente revogados todos os instrumentos de regulamentação anteriormente aplicáveis no sector, sendo esta considerada globalmente mais favorável.

2 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado, considerando-se quaisquer regalias anteriormente aplicáveis mantidas a nível do contrato individual de trabalho.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Adjunto do director-geral.* — É o trabalhador que coadjuva directamente o director-geral.

*Adjunto do director de serviços.* — É o trabalhador que coadjuva directamente e substitui o director de serviços.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Agente técnico agrícola.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;

b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;

c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador profissional que sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais in-

dicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Analista.* — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

*Analista principal.* — É o trabalhador que além de executar as funções inerentes a um analista, coordena em cada laboratório os serviços dos restantes analistas e preparadores. Substitui o superior hierárquico nos seus impedimentos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitam a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Assistente agrícola.* — É o trabalhador agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

*Auxiliar de educador de infância.* — É o trabalhador que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob a orientação da educadora de infância, as acções pedagógicas, os cuidados higiénicos, a alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

*Auxiliar de enfermagem.* — É o trabalhador de enfermagem com menos de três anos de exercício que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

**Barrileiro.** — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l.

**Bate-chapas.** — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**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, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

**Caixoteiro.** — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Carpinteiro.** — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras em madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas, trabalha a partir de moldes ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

**Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção).** — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores qualificados.

**Chefe de secção (escritório, manutenção e produção).** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos de manutenção ou de sector de produção.

**Chefe de sector de secos.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

a) Direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço;

b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

**Classificador de matéria-prima** — É o trabalhador que tem a seu cargo a amostragem e classificação da matéria-prima, sua pesagem, arrumação e limpeza de acordo com as normas estabelecidas pela empresa; pode ter sob as suas ordens os trabalhadores de carga e descarga.

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte** — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

**Conferente.** — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a 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 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 subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços, tais como entrega 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.

**Controlador de produção.** — É o trabalhador que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os *stocks* incluindo os materiais de manutenção, e elabora custos *standard* e de produção.

*Controlador de produção principal.* — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais quantificadas no controlo de produção.

*Controlador de sanidade industrial.* — É o trabalhador que sob orientação superior dirige, executa e controla operações de sanidade industrial.

*Controlador de vasilhame de parque* — É o trabalhador que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

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

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

*Desmanchador-cortador de carnes.* — É o trabalhador que procede a esquartejamento e desmancha de animais ou suas partes, separando as parte impróprias que não digam respeito aos planos de fabrico.

*Director-geral.* — É o trabalhador que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de serviços administrativos, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as directrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colaborar na determinação da política da empresa;
- b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orientar, dirigir e fiscalizar as actividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos;
- d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa

superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

*Educador de infância.* — É o trabalhador que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, com o responsável pelo infantário, na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças, assegura as acções pedagógicas mediante acção directa ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que, predominantemente, serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui e louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado de campo.* — É o trabalhador agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

*Encarregado de construção civil.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de construção civil.

*Encarregado electricista.* — É o trabalhador electricista que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de electricidade.

*Encarregado metalúrgico.* — É o trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector metalúrgico.

*Encarregado de sanidade industrial.* — É o trabalhador que, dando seguimento a planos acordados superiormente, coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de sanidade industrial.



**Enfermeiro.** — É o trabalhador com qualificação profissional específica que exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

**Engarrafador-enfrascador.** — É o trabalhador que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

**Entregador de ferramentas, materiais e produtos.** — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

**Escriturário principal.** — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

**Estagiário.** — É o trabalhador que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

**Fogoeiro.** — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

**Fogoeiro-encarregado.** — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade e transmissão de ordens de serviço aos fogoeiros e ajudantes.

**Formulador ou preparador.** — É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

**Funileiro-latoeiro** — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

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

**Guarda ou rondista.** — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores e promotores de venda e vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda.

**Lubrificador.** — É o trabalhador que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar ser-ralheiros e mecânicos.

**Mecânico de automóveis.** — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Mecânico de aparelhos de precisão.** — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas, de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos e outros.

**Moleiro.** — É o trabalhador que orienta e assegura o funcionamento da instalação de moagem, tendo em atenção o processo de moenda para que o pó fabricado corresponda às características pretendidas e cuida da instalação.

**Monitor de grupo.** — É o trabalhador indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

*Montador-ajustador de máquinas.* — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento.

Incluem nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Operador.* — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores, os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extracção e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquinas enchedora embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de peneiras e operador de refinadora.

*Operador de máquinas de balancés.* — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador de máquinas de latoaria e vazio.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente: cravadeiras, rebordadeiras de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e cortar tiras, grafadeiras, despontadeiras, calhandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas de máquinas adequadas, têm por função executar tambores de chapa fina.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador qualificado.* — É o trabalhador que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuos, operador de túnel de congelação.

*Operador semiqualeficado.* — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores semiqualeficados os operadores nomeadamente designados por: capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até 3 boules), operador de autoclaves descontínuos (abertos), operador de bacias, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e colector geral, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora, encartonadora e coladora, operador de trituradora e separadora.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

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

*Pintor de automóveis ou de máquinas.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta, afinando as tintas.

*Pintor de construção civil.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

*Praticante.* — É o trabalhador que se prepara para ingressar na respectiva categoria profissional.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

*Profissionais de engenharia (grau i).* — É o trabalhador que:

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

b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e processo;

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

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

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

f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e preciso dos resultados;

g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

*Profissionais de engenharia (grau ii).* — É o trabalhador que:

a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;

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

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

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

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

f) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

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

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

*Profissional de engenharia (grau iii).* — É o trabalhador que:

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

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

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

d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

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

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

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

*Profissionais de engenharia (grau iv).* — É o trabalhador que:

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

b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto, exploração agrícola e outras;

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

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

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

f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

*Profissionais de engenharia (grau v).* — É o trabalhador que:

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

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão econó-

mica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;

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

d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;

e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;

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

h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

*Profissionais de engenharia (grau vi).* — É o trabalhador que:

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

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;

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

d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;

e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;

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

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação para 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 outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edificios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador de electroarco ou oxiacetilénico.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento.

*Tanoeiro.* — É o trabalhador que constrói qualquer vasilha, segundo as indicações que lhe forem previamente fornecidas, com acabamentos perfeitos, estanques e sem repasse. Emenda madeiras que se partam durante a construção ou que se estrafie e faz acertos de medição sempre que necessário. Procede ainda à reparação de vasilhas usadas de qualquer capacidade.

*Telefonista.* — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica o material instalado.

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

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Trabalhador indiferenciado.* — É o trabalhador que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

*Trabalhador de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

## ANEXO II

## Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
0	Director-geral ..... Profissional de engenharia (grau VI) .....	1 067,50
1	Adjunto do director-geral ..... Director de serviços ..... Profissional de engenharia (grau V) .....	890
2	Adjunto do director de serviços ..... Analista de informática ..... Profissional de engenharia (grau IV) .....	821
3	Profissional de engenharia (grau III) .....	716
4	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Profissional de engenharia (grau II) ..... Programador de informática ..... Tesooureiro .....	639,50
5	Profissional de engenharia (grau I-B) .....	591,50
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) ... Chefe de secção (escritório, manutenção, produ- ção) ..... Chefe de sector de secos ..... Chefe de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de construção civil ..... Encarregado electricista ..... Encarregado metalúrgico ..... Encarregado de sanidade industrial ..... Fogoeiro-encarregado ..... Guarda-livros ..... Profissional de engenharia (grau I-A) .....	544,50
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) Analista principal ..... Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produ- ção) ..... Controlador de produção principal ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas ..... Enfermeiro ..... Escriturário principal ..... Secretário de direcção .....	511
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Agente técnico agrícola (até dois anos) ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Assistente agrícola de 1. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Classificador de matéria-prima de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de produção de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de sanidade industrial ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Ecónomo ..... Educador de infância ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Formulador ou preparador ..... Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Oficial electricista ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....	490,50

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador qualificado de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. <sup>a</sup> ... Promotor de vendas ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1. <sup>a</sup> ..... Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Assistente agrícola de 2. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Classificador de matéria-prima de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> ..... Confereente ..... Controlador de produção de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Desmanchador-cortador de carnes ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Moleiro ..... Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador qualificado de 2. <sup>a</sup> ..... Operador semiquilificado de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de automóveis ou de máquina de 2. <sup>a</sup> ... Pintor de construção civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2. <sup>a</sup> ..... Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	481,50
10	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Agente técnico agrícola estagiário ..... Ajudante de motorista ..... Auxiliar de educador de infância ..... Auxiliar de enfermagem ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de produção de 3. <sup>a</sup> ..... Controlador de vasilhame de parque ..... Cozinha de 3. <sup>a</sup> ..... Encarregado de campo de 1. <sup>a</sup> ..... Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador ..... Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ..... Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> .....	478,50

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
	Operador de máquinas de latoaria e vazio . . . . . Operador semiqualficado de 2.ª . . . . . Perfurador-verificador de 3.ª . . . . . Pintor de automóveis ou de máquinas de 3.ª . . . . . Pintor de construção civil de 2.ª . . . . . Pré-oficial electricista do 2.º ano . . . . . Serralheiro civil de 3.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 3.ª . . . . . Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.ª . . . . . Telefonista . . . . . Torneiro mecânico de 3.ª . . . . .	
11	Barrileiro . . . . . Canalizador de 3.ª . . . . . Contínuo . . . . . Cozinheiro sem carteira profissional . . . . . Empregado de balcão . . . . . Encarregado de campo de 2.ª . . . . . Guarda ou rondista . . . . . Monitor de grupo . . . . . Operador . . . . . Porteiro . . . . . Pré-oficial electricista do 1.º ano . . . . . Preparador de laboratório . . . . . Tractorista agrícola . . . . .	477,50
12	Ajudante de electricista . . . . . Ajudante de fogueiro . . . . . Caixoteiro . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Engarrafador-enfrascador . . . . . Estagiário . . . . . Praticante . . . . . Trabalhador indiferenciado . . . . . Trabalhador de serviços auxiliares . . . . .	476,50
13	Aprendiz . . . . . Paquete . . . . .	475

Lisboa, 5 de Março de 2010.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 21 de Abril de 2010. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

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

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

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

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

Lisboa, 19 de Abril de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

16 de Abril de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 19 de Abril de 2010. — Pelo Secretariado:  
*Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 16 de Abril de 2010. — A Direcção Nacional:  
*Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 30 de Abril de 2010, a fl. 75 do livro n.º 11, com o n.º 69/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústria de hortofrutícolas) — Revisão global.

### Cláusula prévia

A presente revisão altera o CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2007, 27, de 22 de Julho de 2008, e 19, de 22 de Maio de 2009.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido

por 24 meses, excepto as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente.

2 — Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos da revisão, mediante proposta fundamentada a apresentar à outra, decorridos que sejam 20 meses de vigência ou 10 meses, no caso das tabelas salariais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantêm-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010, sendo revistas anualmente.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — Ao trabalhador permanente readmitido na empresa após cessação do contrato por qualquer das partes ter-se-á que contar, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado anterior à cessação.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2 — Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho eventual

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias profissionais

No anexo 1 são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição das categorias profissionais previstas no n.º 1 será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4 — Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5 — Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará directamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6 — No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.



### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados, sempre que possível, segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas utilizados para o efeito devidamente preenchidos.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3 — Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

4 — Os praticantes e estagiários ascenderão às respectivas categorias profissionais ao fim de um ano.

5 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos e de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> ao fim de três anos.

6 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos de promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no acto da admissão e conste da lista de documentos entregues

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;

f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;

g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições de segurança social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;

j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;

l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.<sup>a</sup>;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transporte

1 — A entidade patronal deverá assegurar, quer em transportes próprios quer através de transporte públicos com horários compatíveis, a ida e volta para a fábrica a partir dos locais habituais situados entre 3 km e 15 km das instalações fabris.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto da cláusula 14.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 55.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.

2 — Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares, o aumento do custo do alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Horário móvel — Definição e princípio geral

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

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3 — Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efectivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4 — Quando o trabalhador prestar horas suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 10 horas semanais, 40 horas mensais e 120 horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dias de descanso semanal e feriados.

2 — Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal:

a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de 48 horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de pelo menos 3 horas.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €31,50.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{horário semanal}}$$

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figuram o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

- a) 30 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 75 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 100 % nas horas seguintes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar será pago com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup> dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativa ao ano de cessação.

5 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades nos termos consagrados nas convenções que ora se alteram aos trabalhadores que delas já beneficiam.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média em cada período de sete dias, dois dias de descanso consecutivo que, no máximo de quatro semanas devem coincidir com o sábado e o domingo.

3 — O previsto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados, para efeito e encerramento das empresas abrangidas por este contrato, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal;
- Terça-feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias

úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda aumentada no caso do 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.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 desta cláusula.

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

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionalismos legais.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

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

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

10 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Indisponibilidade do direito a férias**

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, logo que possível, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção dos dias referidos no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Definição de faltas**

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

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Participação de faltas**

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

2 — Quando imprevista, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso da falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- d) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *h*) do n.º 1 da cláusula 45.<sup>a</sup>, para além dos limites estabelecidos por lei.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 da cláusula 45.<sup>a</sup> e no n.º 1 desta cláusula, poderão determinar perda de retribuição as faltas autorizadas pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado da sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida para esse efeito.

## CAPÍTULO VII

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Formas de cessaçã

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

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 de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de 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 de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a

entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar em caso de despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da omissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista

na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

### CAPÍTULO VIII

#### Disciplina

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Em todos os casos em que se verifique ter existido infracção disciplinar, dever-se-á proceder à averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador não se mostrar conveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3 — Desde que não exista regime legal imperativo diferente, o processo disciplinar observará nomeadamente as seguintes garantias da defesa do trabalhador:

a) O processo deve ser escrito, e a acusação devidamente fundamentada será levada ao conhecimento do trabalha-

dor mediante nota de culpa na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;

b) O trabalhador, no prazo de quatro dias após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação indicando todas as diligências que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade;

c) Após a audição das testemunhas, serão entregues ao trabalhador acusado cópias dos respectivos depoimentos.

4 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 45 dias, salvo se o trabalhador requerer a prorrogação por um prazo igual ao previsto na alínea b) do número anterior.

5 — Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias. Caso não haja comissão de trabalhadores, deverá respeitar-se este prazo, para que o trabalhador possa consultar o sindicato ou os seus representantes na empresa.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a conseqüente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) e c) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea d) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime na cláusula 54.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquica com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são



assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas a altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;

b) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de 30 dias:

I) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social;

II) A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias;

c) Interromper o trabalho por dois períodos de uma hora cada para amamentação ou aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até um ano após o parto e enquanto durar a amamentação.

2 — É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalham em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas. No entanto, nas empresas que tiverem infantário poderão as partes acordar outro horário.

3 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo, para o efeito, apresentar um documento comprovativo.

4 — Às trabalhadoras, durante o período de aleitação, é proibido o trabalho nocturno, excepto se a firma tiver creche e funcionar durante esse período ou se a trabalhadora der o seu acordo por escrito.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com o menor, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

## CAPÍTULO X

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

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

3 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.<sup>a</sup> classe) ou avião ou 0,25 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — €3,10;

Almoço ou jantar — €12;

Ceia — €8,50.

As partes podem acordar o pagamento as despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4 — O início e o fim do almoço ou do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 39 minutos e as 21 horas e 30 minutos, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

6 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

7 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

8 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos por doença que em razão do local em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados, os trabalhadores pela respectiva segurança social deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 65.<sup>a</sup> enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condições necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as 24 horas do dia e por todo o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

## CAPÍTULO XI

### Garantias sociais

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de €3,75 diários.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Infantários para filhos dos trabalhadores

A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade

escolar a seu directo cuidado, durante o período de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

As instalações das empresas destinadas ao alojamento de pessoal devem possuir condições higiénicas adequadas aos fins a que se destinam.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou legalmente equiparados os seguintes direitos:

a) Dispensa de uma hora por dia durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição, para efeitos de assistência à aula;

b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha, desde que daí não resultem prejuízos para a empresa;

c) Faltar em cada ano civil, por altura dos exames finais, sem perda de remuneração, cinco dias, seguidos ou alternados, para preparação do conjunto de provas a prestar, além dos dias em que tiverem lugar as provas.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

## CAPÍTULO XII

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

## CAPÍTULO XIII

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição

dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

## CAPÍTULO XIV

### Relação entre as partes outorgantes

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração do contrato de trabalho

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da campanha

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor desta convenção, consideram-se automaticamente revogados todos os ins-

trumentos de regulamentação anteriormente aplicáveis no sector, sendo esta considerada globalmente mais favorável.

2 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado, considerando-se quaisquer regalias anteriormente aplicáveis mantidas a nível do contrato individual de trabalho.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Adjunto do director-geral.* — É o trabalhador que coadjuva directamente o director-geral.

*Adjunto do director de serviços.* — É o trabalhador que coadjuva directamente e substitui o director de serviços.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Agente técnico agrícola.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;

b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;

c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador profissional que sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Analista.* — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em

vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

*Analista principal.* — É o trabalhador que além de executar as funções inerentes a um analista, coordena em cada laboratório os serviços dos restantes analistas e preparadores. Substitui o superior hierárquico nos seus impedimentos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Assistente agrícola.* — É o trabalhador agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

*Auxiliar de educador de infância.* — É o trabalhador que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob a orientação da educadora de infância, as acções pedagógicas, os cuidados higiénicos, a alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

*Auxiliar de enfermagem.* — É o trabalhador de enfermagem com menos de três anos de exercício que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

*Barrileiro.* — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l.

*Bate-chapas.* — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode

preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*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, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras em madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas, trabalha a partir de moldes ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

*Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção).* — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores qualificados.

*Chefe de secção (escritório, manutenção e produção).* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos de manutenção ou de sector de produção.

*Chefe de sector de secos.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

a) Direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço;

b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Classificador de matéria-prima* — É o trabalhador que tem a seu cargo a amostragem e classificação da matéria-prima, sua pesagem, arrumação e limpeza de acordo com as normas estabelecidas pela empresa; pode ter sob as suas ordens os trabalhadores de carga e descarga.

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte** — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

**Conferente.** — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a 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 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 subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços, tais como entrega 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.

**Controlador de produção.** — É o trabalhador que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os *stocks* incluindo os materiais de manutenção, e elabora custos *standard* e de produção.

**Controlador de produção principal.** — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais quantificadas no controlo de produção.

**Controlador de sanidade industrial.** — É o trabalhador que sob orientação superior dirige, executa e controla operações de sanidade industrial.

**Controlador de vasilhame de parque** — É o trabalhador que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

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

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

**Desmanchador-cortador de carnes.** — É o trabalhador que procede a esquartejamento e desmancha de animais ou suas partes, separando as parte impróprias que não digam respeito aos planos de fabrico.

**Director-geral.** — É o trabalhador que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

**Director de serviços.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de serviços administrativos, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as directrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colaborar na determinação da política da empresa;
- b) Planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orientar, dirigir e fiscalizar as actividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos;
- d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

**Ecónomo.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

**Educador de infância.** — É o trabalhador que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, com o responsável pelo infantário, na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças, assegura as acções pedagógicas mediante acção

directa ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que, predominantemente, serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui e louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado de campo.* — É o trabalhador agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

*Encarregado de construção civil.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de construção civil.

*Encarregado electricista.* — É o trabalhador electricista que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de electricidade.

*Encarregado metalúrgico.* — É o trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector metalúrgico.

*Encarregado de sanidade industrial.* — É o trabalhador que, dando seguimento a planos acordados superiormente, coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de sanidade industrial.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador com qualificação profissional específica que exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

*Engarrafador-enfrascador.* — É o trabalhador que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de

produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

*Entregador de ferramentas, materiais e produtos.* — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

*Fogueiro-encarregado.* — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade e transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

*Formulador ou preparador.* — É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico

que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

*Funileiro-latoeiro* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

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

*Guarda ou rondista*. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

*Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores e promotores de venda e vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda.

*Lubrificador*. — É o trabalhador que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serlacheiros e mecânicos.

*Mecânico de automóveis*. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de aparelhos de precisão*. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas, de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos e outros.

*Moleiro*. — É o trabalhador que orienta e assegura o funcionamento da instalação de moagem, tendo em atenção o processo de moenda para que o pó fabricado corresponda às características pretendidas e cuida da instalação.

*Monitor de grupo*. — É o trabalhador indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

*Montador-ajustador de máquinas*. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento.

Incluem nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Motorista (pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento,

conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Oficial electricista*. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Operador*. — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores, os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extracção e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquinas enchedora embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de peneiras e operador de refinadora.

*Operador de máquinas de balancés*. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

*Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador de máquinas de latoaria e vazio*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente: cravadeiras, rebordadeiras de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e cortar tiras, grafadeiras, despontadeiras, calhandras, caneliras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas de máquinas adequadas, têm por função executar tambores de chapa fina.

*Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador qualificado*. — É o trabalhador que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuos, operador de túnel de congelação.

*Operador semiquilificado*. — É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma má-

quina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores semiqualeificados os operadores nomeadamente designados por: capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até 3 boules), operador de autoclaves descontínuos (abertos), operador de bacias, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e colectores gerais, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora, encartonadora e coladora, operador de trituradora e separadora.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

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

*Pintor de automóveis ou de máquinas.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta, afinando as tintas.

*Pintor de construção civil.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

*Praticante.* — É o trabalhador que se prepara para ingressar na respectiva categoria profissional.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

*Profissionais de engenharia (grau I).* — É o trabalhador que:

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

b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e processo;

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

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

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

f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e preciso dos resultados;

g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

*Profissionais de engenharia (grau II).* — É o trabalhador que:

a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;

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

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

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

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

f) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

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

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

*Profissional de engenharia (grau III).* — É o trabalhador que:

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

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

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

d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;



g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja actividade pode agregar ou co-ordenar;

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

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

*Profissionais de engenharia (grau iv).* — É o trabalhador que:

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

b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto, exploração agrícola e outras;

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

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

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

f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

*Profissionais de engenharia (grau v).* — É o trabalhador que:

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

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

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

d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;

e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e

eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;

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

h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

*Profissionais de engenharia (grau vi).* — É o trabalhador que:

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

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;

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

d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;

e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;

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

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação para computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas 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 outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de

combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador de electroarco ou oxiacetilénico.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento.

*Tanoeiro.* — É o trabalhador que constrói qualquer vasilha, segundo as indicações que lhe forem previamente fornecidas, com acabamentos perfeitos, estanques e sem repasse. Emenda madeiras que se partam durante a construção ou que se estrafie e faz acertos de medição sempre que necessário. Proceder ainda à reparação de vasilhas usadas de qualquer capacidade.

*Telefonista.* — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica o material instalado.

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

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Trabalhador indiferenciado.* — É o trabalhador que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

*Trabalhador de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

*Tractorista agrícola.* — É o trabalhador que opera com tractores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

## ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
0	Director-geral ..... Profissional de engenharia (grau VI) .....	1 067,50

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
1	Adjunto do director-geral ..... Director de serviços ..... Profissional de engenharia (grau V) .....	890
2	Adjunto do director de serviços ..... Analista de informática ..... Profissional de engenharia (grau IV) .....	821
3	Profissional de engenharia (grau III) .....	716
4	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Profissional de engenharia (grau II) ..... Programador de informática ..... Tesoureiro .....	639,50
5	Profissional de engenharia (grau I-B) .....	591,50
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) ... Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) ..... Chefe de sector de secos ..... Chefe de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de construção civil ..... Encarregado electricista ..... Encarregado metalúrgico ..... Encarregado de sanidade industrial ..... Fogueiro-encarregado ..... Guarda-livros ..... Profissional de engenharia (grau I-A) .....	544,50
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) ..... Analista principal ..... Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção) ..... Controlador de produção principal ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Enfermeiro ..... Escriturário principal ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Inspector de vendas ..... Secretário de direcção .....	511
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Agente técnico agrícola (até dois anos) ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Assistente agrícola de 1. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Classificador de matéria-prima de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de produção de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de sanidade industrial ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Económico ..... Educador de infância ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Formulador ou preparador ..... Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Oficial electricista ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador qualificado de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. <sup>a</sup> ... Promotor de vendas .....	490,50

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)	Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
8	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Vendedor . . . . .	490,50	10	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Telefonista . . . . . Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	478,50
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Assistente agrícola de 2. <sup>a</sup> . . . . . Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Classificador de matéria-prima de 2. <sup>a</sup> . . . . . Cobrador . . . . . Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> . . . . . Conferente . . . . . Controlador de produção de 2. <sup>a</sup> . . . . . Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Desmanchador-cortador de carnes . . . . . Escriturário de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . . Moleiro . . . . . Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador qualificado de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador semiquualificado de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de automóveis ou de máquina de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de construção civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	481,50	11	Barrileiro . . . . . Canalizador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Contínuo . . . . . Cozinheiro sem carteira profissional . . . . . Empregado de balcão . . . . . Encarregado de campo de 2. <sup>a</sup> . . . . . Guarda ou rondista . . . . . Monitor de grupo . . . . . Operador . . . . . Porteiro . . . . . Pré-oficial electricista do 1.º ano . . . . . Preparador de laboratório . . . . . Tractorista agrícola . . . . .	477,50
10	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Agente técnico agrícola estagiário . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Auxiliar de educador de infância . . . . . Auxiliar de enfermagem . . . . . Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de produção de 3. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de vasilhame de parque . . . . . Cozinheira de 3. <sup>a</sup> . . . . . Encarregado de campo de 1. <sup>a</sup> . . . . . Entregador de ferramentas, materiais e produtos . . . . . Escriturário de 3. <sup>a</sup> . . . . . Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Funileiro-latoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Lubrificador . . . . . Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> . . . . . Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas de latoaria e vazio . . . . . Operador semiquualificado de 2. <sup>a</sup> . . . . . Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de construção civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pré-oficial electricista do 2.º ano . . . . .	478,50	12	Ajudante de electricista . . . . . Ajudante de fogoeiro . . . . . Caixoteiro . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Engarrafador-enfascador . . . . . Estagiário . . . . . Praticante . . . . . Trabalhador indiferenciado . . . . . Trabalhador de serviços auxiliares . . . . .	476,50
			13	Aprendiz . . . . . Paquete . . . . .	475

Lisboa, 31 de Março de 2010.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 3 de Maio de 2010, a fl. 75 do livro n.º 11, com o n.º 72/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Revisão global.**

Cláusula prévia

A presente revisão do CCT para a indústria da batata frita, aperitivos e similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de

2007, 27, de 22 de Julho de 2008, e 18, de 15 de Maio de 2009, dá nova redacção à seguinte matéria:

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 57 empresas e de 767 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2 — Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada à outra parte, nos termos legais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social,

seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido, sempre que possível, na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho, se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Acesso ou preenchimento de vaga

Para o acesso ou preenchimento de vaga, deverá ser sempre ouvida a comissão sindical, delegado sindical e ou comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho eventual

Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias profissionais

No anexo ii são definidas as categorias profissionais neste contrato e as funções que lhes correspondem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias, durante mais de 90 dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que, previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3 — Para a promoção ou acesso deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4 — Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

5 — Os praticantes e os estagiários são promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de dois anos.

6 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.<sup>a</sup> a 2.<sup>a</sup>, ao fim de três anos, e de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup>, ao fim de quatro anos.

7 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos da promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

8 — Os contínuos, porteiros e guardas, trabalhadores de limpeza e paquetes terão preferência no ingresso na carreira de profissionais de escritório, logo que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente.

9 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e certificado de aprendizagem

No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo da aprendizagem, do qual constarão, necessariamente, a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria ou especialidade, salvo acordo escrito do trabalhador;

f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;

g) Passar certificados, contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito pelos trabalhadores, devidamente autenticados;

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, nos termos da lei;

i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estas inerentes;

j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do regular e normal funcionamento do mesmo;

l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.<sup>a</sup>;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão da empresa, nos termos da lei;

k) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transporte

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados entre 3 e 15 km dessas instalações.

2 — Os locais de concentração serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3 — As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

4 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A violação culposa por parte da entidade patronal de direitos e garantias dos trabalhadores dá a estes o direito de rescindir o contrato com direito à indemnização constante da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho e horário móvel — Definição e princípio geral

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

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respectivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — As escalas de turnos rotativos só deverão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7 — Aos trabalhadores que laborem em regime de 2 turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efectiva.

8 — Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho nocturno.

9 — Os turnos referidos no n.º 7 serão efectuados entre as 7 horas e as 24 horas. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno, com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efectiva.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas, não podendo exceder cento e vinte horas anuais.

4 — No caso previsto no número anterior, e até perfar a primeira sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave.

Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

5 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 horas ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O intervalo para a refeição conta como tempo de trabalho suplementar, até ao limite de meia hora.

8 — Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de €13.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Limites de trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de duas horas diárias, dez semanais e cento e vinte anuais.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social acompanhado da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

a) Quando, em fase de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição, as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador, têm direito a um abono mensal para falhas de €28,40.

5 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6 — As quebras verificadas nas operações de cobrança e numeração efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

8 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

sendo *RM* a remuneração mensal e *HS* o horário semanal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe; o número de inscrição da segurança social; o período de trabalho a que

corresponde a remuneração; a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dia de descanso semanal, ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração efectiva:

a) 25 %, para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;

b) 35 %, para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % das horas seguintes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo correspondente ao dobro da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>, dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído, até 31 de Dezembro, um ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 1 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo o dia previsto na escala de turnos rotativos, sendo



o sábado considerado como dia de descanso complementar. Todos os restantes dias serão considerados úteis com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma a que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias de trabalho dois dias de descanso consecutivos, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Ferriados

São equiparados para todos os efeitos ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes:

Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda 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.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 desta cláusula.

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

4 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias.

5 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, sempre que o solicitarem, gozarão as férias simultaneamente, salvo se houver inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

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

8 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

9 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos inferiores a um mês.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — No caso da entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio em data a fixar por acordo entre as partes, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção dos dias

referidos no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectuar até ao início das férias.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;

g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea h) da cláusula 44.<sup>a</sup>, quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

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 de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de 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 de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar em caso de impedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas *c)*, *i)* e *j)* do n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de €250 a €1000 àquelas entidades, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

5 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr, desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — No caso das sanções previstas nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>, observar-se-á o seguinte:

*a)* O processo disciplinar deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa, na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;

*b)* O trabalhador, no prazo de três dias úteis, após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se tornem necessárias ao apuramento da verdade, incluindo a consulta do processo por si ou através do seu mandatário.

2 — No caso da sanção prevista na alínea *a)* do n.º 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>, não é obrigatória a redução a escrito do processo disciplinar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a)* Repreensão verbal;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d)* Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior, só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea *d)* do n.º 1 desta cláusula, obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime estabelecido na cláusula 53.<sup>a</sup>

4 — A sanção disciplinar deverá ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Prescrição da infracção disciplinar**

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

## CAPÍTULO IX

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 61.<sup>a</sup>**Protecção à maternidade e paternidade**

1 — Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nos números seguintes e na lei, sobre maternidade e paternidade.

2 — As trabalhadoras têm os seguintes direitos:

a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

i) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social;

ii) A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias;

b) Nos casos de nascimentos de múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro (o que há-de nascer), impeditivas do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);

d) 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;

e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

f) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);

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

h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

3 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

4 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvo na alínea h) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

5 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

6 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

1 — É válido o contrato celebrado com o menor que não tenha completado 18 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, sendo de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

## CAPÍTULO X

**Trabalho fora do local habitual**Cláusula 63.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

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

4 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Pequeno-almoço — €2,90;

c) Almoço ou jantar — €12,50.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 — Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7 — Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

8 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

9 — O disposto no n.º 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## CAPÍTULO XI

### Previdência e outras garantias sociais

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, e até 90 dias seguidos ou alternados, por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social ou pelo seguro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementarà a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito até perfazer 80 % do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresas terão de por à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com

mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de €4,80, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes têm direito às regalias consagradas na lei.

## CAPÍTULO XII

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

2 — Pela entidade patronal devem ser distribuídos aos trabalhadores fatos de trabalho sempre que a execução das tarefas que têm a desempenhar o aconselhe.

## CAPÍTULO XIII

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos ca-

sos, da laboração normal da empresa. O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical. O crédito de horas é referido a período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Números de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais em cada empresa que beneficiam do crédito estabelecido no n.º 3 da cláusula 71.<sup>a</sup> é determinado pela seguinte fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados pertencentes ao quadro permanente da empresa.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa dentro dos limites e nos termos fixados na lei.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Instalações

As empresas colocarão à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

### CAPÍTULO XIV

#### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retroactividade

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer outras regalias constantes à data de entrada em vigor deste CCT.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Pequeníssimas empresas

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de €3,50.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante de encarregado fabril* — É o trabalhador que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

*Ajudante de motorista vendedor-distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

**Analista.** — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

**Auxiliar de armazém.** — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

**Auxiliar de laboratório.** — É o trabalhador que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem liquidados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros).** — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

**Chefe de serviços/departamento.** — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda de empresa.

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos ou outros serviços análogos.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.** — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro, dos estabelecimentos industriais.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços tais como entrega 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.

**Demonstrador/repositor.** — É o trabalhador que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias, arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

**Director de serviços/ divisão.** — É o trabalhador que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer ela seja do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

**Embalador.** — É o trabalhador que acondiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Detecta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detectadas.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

**Encarregado fabril.** — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio a mesma.

**Encarregado de laboratório.** — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

**Encarregado de manutenção.** — É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

**Escolhedor.** — É o trabalhador que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais, retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento adequado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa o pagamento de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

**Escriturário principal.** — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exi-



gentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966), providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

*Guarda.* — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

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

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Motorista vendedor-distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

*Operador de estação elevatória — água e esgotos.* — É o trabalhador que opera e vigia o funcionamento dos equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos: acciona os comandos da instalação rela-

tivos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respectivas comportas; regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejectos e colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

*Operador de fritadeira.* — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

*Operador de instalações de tratamento de água.* — É o trabalhador que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água: prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o *Ph* da água e procede às correcções necessárias; colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo das operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador de máquinas de empacotar.* — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respectiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guiar. Introduce a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se necessário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo eléctrico de termosoldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

*Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos.* — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadores, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadoria nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada dos visitantes.

**Praticante.** — É o trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

**Pré-oficial electricista.** — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode operar eventualmente com telex.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**Servente.** — É o trabalhador que executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos complementares não especializados necessários. Procede ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

**Telefonista.** — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

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

**Torrador de frutos secos.** — É o trabalhador que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respectivas máquinas.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectua. Mantêm-se, no entanto, em vigor os regimes de funções praticados na empresa.

## ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
0	Director de serviços/divisão . . . . .	1 107,50
1	Chefe de serviços/departamento . . . . .	1 005,50
2	Encarregado fabril . . . . . Encarregado de laboratório . . . . . Encarregado de manutenção . . . . . Chefe de vendas . . . . .	841,50
3	Ajudante de encarregado fabril . . . . . Chefe de secção . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Guarda-livros . . . . . Tesoureiro . . . . .	757,50
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) . . . . . Escriturário principal . . . . . Fogueiro principal . . . . . Secretário de direcção . . . . .	661,50
5	Analista . . . . . Caixa . . . . . Escriturário de 1.ª . . . . . Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª . . . . . Inspector de vendas . . . . . Motorista de pesados . . . . . Motorista vendedor-distribuidor . . . . . Oficial electricista . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 1.ª . . . . . Pedreiro de 1.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª . . . . . Vendedor . . . . .	621,50
6	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Operador de estação elevatória — águas e esgotos . . . . . Operador de fritadeira . . . . . Operador de instalações de tratamento de água . . . . . Operador de máquinas de empacotar . . . . . Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos . . . . . Torrador de frutos secos . . . . .	573,50
7	Cobrador . . . . . Escriturário de 2.ª . . . . . Fogueiro de 2.ª . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico de 2.ª . . . . . Pedreiro de 2.ª . . . . . Pré-oficial electricista do 2.º ano . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª . . . . .	563,50
	Ajudante de motorista . . . . . Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém . . . . .	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
8	Demonstrador/Repositor ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista .....	522,50
9	Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Auxiliar de laboratório ..... Estagiário do 2.º ano ..... Guarda ..... Porteiro ..... Praticante do 2.º ano ..... Servente .....	494,50
10	Contínuo ..... Embalador ..... Escolhedor .....	491,50
11	Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	478,50
12	Aprendiz ..... Paquete .....	475

Lisboa, 31 de Março de 2010.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 3 de Maio de 2010, a fl. 75 do livro n.º 11, com o n.º 73/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato Colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Revisão global.**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera o CCT para a indústria de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril, publicado nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, n.º 27, de 22 de

Julho de 2008 e n.º 18, de 15 de Maio de 2009, dá nova redacção à seguinte matéria:

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem, no território nacional, ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange 380 empresas e 4900 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhada de proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro do prazo de oito dias a contar da data de recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente contrato colectivo de trabalho mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados nas categorias profissionais definidas no anexo I.

#### Cláusula 4.ª

##### Condições de admissão

Não poderão ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos e que não possuam as habilitações mínimas legais.

#### Cláusula 5.ª

##### Informação livre das condições de trabalho

No acto de admissão a entidade patronal entregará ao trabalhador documento escrito sobre as condições aplicáveis à relação laboral, nos termos legais.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Contratos de trabalho a termo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, de acordo com o disposto na lei.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

- a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
- b) As horas suplementares nocturnas relativas ao trabalho a termo regem-se pelas normas constantes deste contrato colectivo de trabalho;
- c) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas à cessação do contrato de trabalho;
- d) O salário dos trabalhadores contratados a termo será, no mínimo, o correspondente ao da categoria de auxiliar, salvo se as funções desempenhadas se enquadrarem noutra categoria profissional a que corresponda salário mais elevado.

3 — O trabalhador contratado a termo tem direito a preencher qualquer vaga que se verifique na empresa, nos termos em que o mesmo direito compete ao pessoal substituto e logo a seguir a este.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Enquanto durar a substituição, o trabalhador substituto terá direito à mesma retribuição do trabalhador substituído.

3 — Se o trabalhador, no entanto, continuar ao serviço durante mais duas semanas após o regresso do substituído, a admissão considerar-se-á definitiva, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Acessos

1 — A menos que seja acordado regime mais favorável entre o trabalhador e a entidade patronal, serão classificados como aspirantes ou como aprendizes todos os trabalhadores que ingressem na profissão, consoante desempenhem funções, respectivamente, no sector de fabrico ou nos serviços complementares de fabrico e desde que não lhes caiba outra categoria nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — Nenhum trabalhador poderá permanecer mais de dois anos na categoria de auxiliar (de fabrico ou dos serviços complementares), aspirante ou aprendiz, devendo obrigatoriamente aceder às categorias superiores decorrido esse prazo.

3 — O oficial de 3.<sup>a</sup> ou o operário de 2.<sup>a</sup> podem, ao fim de três anos, requerer exame de competência, respectivamente, a oficial de 2.<sup>a</sup> e ou a operário de 1.<sup>a</sup>, ocupando as novas vagas na empresa desde que haja vaga no quadro.

4 — Independentemente do disposto no número anterior, o oficial de 3.<sup>a</sup> ou o operário de 2.<sup>a</sup> serão obrigatoriamente promovidos a oficial de 2.<sup>a</sup> e ou operário de 1.<sup>a</sup>, logo que cumpram o tempo de cinco anos naquelas categorias.

5 — O oficial de 2.<sup>a</sup> e o operário de 1.<sup>a</sup> com dois anos de permanência nessa categoria poderão requerer o competente exame de qualificação, respectivamente, a oficial de 1.<sup>a</sup> e a encarregado, ocupando as novas categorias na empresa desde que haja vaga no quadro.

6 — O oficial de 1.<sup>a</sup> com três anos de permanência nesta categoria poderá requerer o competente exame de qualificação a mestre ao técnico, ocupando a nova categoria na empresa desde que haja vaga no quadro.

7 — A proporção do pessoal em relação às diferentes categorias é o constante do anexo II «Quadros obrigatórios».

8 — As vagas abertas deixadas pelos trabalhadores promovidos serão obrigatoriamente preenchidas.

9 — Nenhum trabalhador se poderá recusar a efectuar tarefas que digam respeito a categoria igual ou inferior à sua.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Mudança da entidade patronal

Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional constante do certificado de trabalho emitido pela anterior entidade patronal, desde que, antes do início da relação laboral, este seja facultado pelo trabalhador à nova entidade patronal.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se o preencher o quadro de pessoal com dados relativos ao mês de Outubro e

respeitantes a todas as pessoas ao seu serviço, independentemente do vínculo, o qual serão entregues durante o mês de Novembro.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição mínima do trabalhador

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações mínimas fixadas em anexo.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário horas ou o salário diário utilizar-se-ão as seguintes fórmulas:

a) Salário/hora:

$$\frac{\text{Ordenado semanal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52}$$

b) Salário diário:

$$\frac{\text{Salário mensal}}{30}$$

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Funções inerentes a outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a retribuição correspondente a esses serviços.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Benefício da refeição

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores, desde que iniciem o período de trabalho antes das 7 horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de €4,10 a título de alimentação, por qualquer dia em que prestam, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até o máximo de seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de €11 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tem às diuturnidades já vencidas.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro, os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Com referência ao ano de admissão e ano da cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado em cada um desses anos.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

O período normal de trabalho é de 40 semanais.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

3 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos até 60 dias antes do seu início e afixá-la com 30 dias de antecedência.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e a entidade patronal.

5 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos é sempre devido subsídio de turno, sem prejuízo do subsídio nocturno quando devido.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

2 — Os trabalhadores não são obrigados à prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, designadamente a assistência imprescindível ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Isenção do horário de trabalho

1 — Pode ser concedido isenção do horário de trabalho para os trabalhadores que exerçam cargos de confiança ou de direcção e ainda em categorias profissionais em que tal se justifique.

2 — A isenção do horário de trabalho confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal de 20 % a 30 % do vencimento mensal.

3 — O acordo entre a entidade patronal e o trabalhador onde se estabelecer a isenção do horário deverá ser remetido à Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo da remuneração de 100 %.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 50 %, sem prejuízo do acréscimo por trabalho extraordinário quando a este haja lugar.

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como o respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda aumentada no caso do 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.

3 — A retribuição referente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser pago antes do início daquele período.

4 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, com excepção dos dias respeitantes ao n.º 2, o qual deve ser pago antes do início daquele período.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

1 — A fixação da época das férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, desde que a solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser afixada entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A relação de férias tem de ser afixada na empresa até 15 de Abril de cada ano.

6 — Uma vez fixado, o período de férias só pode ser alterado com o expreso acordo de ambas as partes, cada uma delas tendo direito a ser indemnizada pelos prejuízos decorrentes da alteração, quando devidamente comprovados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Encerramento total para férias

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções, para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e a comissão sindical e comunicado por escrito aos trabalhadores por meio de edital afixado na empresa até Fevereiro de cada ano.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser concedidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Proibição de interrupção de férias

É proibido à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Doença ou férias e violação do direito a férias**

1 — As férias não podem coincidir com períodos de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup> e no n.º 4 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a aludida situação de doença relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e comprovar o dia do início da doença, bem como o seu termo.

4 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, as suas obrigações relativas a férias nos termos expostos pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — No caso de incorporação no serviço militar, sendo conhecida a data da incorporação, com a antecedência mínima de 40 dias, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias vencidas no decurso desse ano e respectivo subsídio.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Férias e cessação do contrato**

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

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO II

**Descanso semanal e feriados**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o descanso complementar para os trabalhadores da pastelaria o sábado ou a segunda-feira ou metade do período normal de trabalho do sábado e para os trabalhadores de confeitaria e conservação de fruta o sábado.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Feriados**

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal e não recuperáveis os dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa e Domingo de Páscoa;  
25 de Abril e 1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

E feriado municipal (da localidade onde o trabalhador presta serviço).

2 — Expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados**

A remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados, quando nestes haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

1 — O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal obrigatório além da retribuição referida na cláusula 33.<sup>a</sup>, terá ainda direito a descansar, num dos três dias seguintes.

2 — Quando ocorrer prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

3 — O trabalho suplementar confere também direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Noção de falta e seu âmbito**

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, desde que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — A entidade patronal não poderá, nestas circunstâncias, impedir o trabalhador de retomar em qualquer altura o seu trabalho.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidas, por altura do casamento;
- b) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- d) Para prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) Por candidatos a eleições para cargos políticos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) Autorizados ou aprovadas pelo empregador;
- k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nos alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Para efeitos desta cláusula, é considerado cônjuge a pessoa única que viva maritalmente com o trabalhador.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Faltas injustificadas**

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas que não possam integrar-se na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam a redução no período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença e acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estava sendo atribuídos.

CAPÍTULO VI

**Cessação do contrato**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Causas de extinção**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Renúncia.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Mútuo acordo das partes**

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para cada parte.

2 — Desse documento pode constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Despedimento com justa causa**

1 — A cessação do contrato por despedimento da entidade patronal com justa causa só poderá verificar-se quando exista comportamento culposos do trabalhador que, pela sua



gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão designadamente justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador enumerados no n.º 3 do artigo 396.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou em qualquer futuro diploma legal que venha a regular esta matéria.

3 — O apuramento da verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, nos termos e segundo preceituado neste contrato colectivo de trabalho e na lei geral sobre despedimentos.

4 — Concluindo-se, nas instancias próprias, que o despedimento é inadequado ou injusto, o trabalhador fica com direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de ordenado por cada ano completo de casa, não podendo a indemnização ser inferior a três meses.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização será o dobro da prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores com mais de 45 anos de idade e o mínimo de 20 anos de casa terão ainda direito a uma indemnização base de €25 por cada ano de casa.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

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

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

4 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

5 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante legítimo.

6 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

7 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) e f) do n.º 5 desta cláusula, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou da empresa o receber;
- c) Com o reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

## CAPÍTULO VII

### Deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO I

##### Deveres

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo o não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir do trabalhador apenas trabalho compatível com a sua profissão;
- e) Prestar ao Sindicato todos os elementos relativos ao cumprimento do contrato, quando solicitado;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e, na medida do possível, boas condições materiais, especialmente no que concerne a comodidade, higiene e segurança;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições de previdência ou comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes forem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao objecto do contrato de trabalho;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado do material que lhe for confiado;

f) Informar, com imparcialidade e isenção, em todos os aspectos morais, disciplinares e de eficiência e competência profissionais dos seus subordinados;

g) Dar estrito cumprimento a este contrato e observar os regulamentos internos.

## SECÇÃO II

### Garantias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — Não é permitido à entidade patronal:

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

b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona, fora da unidade em que presta serviço, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea b) do número anterior não causar prejuízo sério ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocações, cabendo à entidade patronal a prova de inexistência de prejuízo.

3 — Havendo prejuízo, o trabalhador terá sempre direito de exigir a indemnização prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Protecção à maternidade e paternidade

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — As trabalhadoras têm os seguintes direitos:

a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) Nos casos de nascimentos de múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

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

d) 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;

e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

f) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);

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

h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvo na alínea h) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativo a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o

menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente (por escrito e mediante apresentação de atestado médico), amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora (cada um) para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhador tem direito a suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo, especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

Aos trabalhadores que frequentem qualquer curso de ensino oficial ou equivalente aplicar-se-lhe-á o regime estabelecido na lei.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Obrigações das empresas

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhe, quando o solicitarem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

## CAPÍTULO X

### Segurança social e acidentes de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de doença

1 — Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal completará mensalmente ao trabalhador a diferença entre a remuneração mensal líquida auferida à data da baixa e o subsídio mensal atribuído pela segurança social, até ao limite de 90 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Esta obrigação não existe se o tempo de baixa não exceder os 15 dias.

3 — Esta obrigação não existe igualmente para os primeiros sete dias de cada baixa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho, a entidade patronal completará o vencimento do trabalhador sinistrado nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão dos sinistrados para o desempenho de funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente.

3 — No caso de o não efectuar, a entidade patronal deverá comprovar os razões da impossibilidade da reconversão.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que

garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo, o facto voluntário doloso, que consista, quer em acção, quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de 60 dias a partir da data em que a entidade patronal teve conhecimento da prática das irregularidades que o determinam.

2 — O início da instauração do processo disciplinar, assim como todas as diligências probatórias, tem de ser comunicado à comissão ou delegados sindicais da empresa (se os houver), que acompanharão todos os trâmites do processo, bem como ao Sindicato que poderá estar representado para esse efeito.

3 — Se o processo estiver parado por mais de 20 dias, sem despacho justificativo ou posição de espera pelo cumprimento de diligências marcadas, deverá ser mandado arquivar.

4 — Além dos autos de ocorrência e de diligências que forem reputadas convenientes de um processo disciplinar constará necessariamente uma nota de culpa e um despacho decisório, onde se registarão as conclusões finais e as eventuais sanções disciplinares a aplicar.

5 — A infracção, por parte da empresa, do disposto nos números anteriores implica a nulidade do processo disciplinar.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Garantias de defesa

1 — São asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação são concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, ficando uma cópia em poder do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas no prazo de 10 dias;

c) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador têm de ser ouvidas até ao máximo de 10 dias;

d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o Sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula e abusiva.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — A empresa pode suspender, no início ou no decurso do processo disciplinar, o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente.

2 — Porém, não é lícito, em qualquer dos casos apontados no n.º 1, suspender o pagamento da retribuição.

3 — O trabalhador, bem como o Sindicato, será avisado, por escrito, da suspensão.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- Repreensão simples ou admoestação verbal;
- Repreensão registada;
- Suspensão com perda de retribuição de 1 a 12 dias;
- Despedimento.

## CAPÍTULO XIII

### Regulamentos internos

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — As entidades patronais poderão elaborar regulamentos internos uma vez que não colidam com os termos deste contrato ou a lei geral.

2 — O regulamento deverá ser afixado pela empresa e distribuído um exemplar a cada trabalhador.

## CAPÍTULO XIV

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei geral.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Garantias dos dirigentes sindicais**

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

a) Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalentes, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respectiva;

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Direitos e deveres dos delegados sindicais**

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Actividade sindical na empresa**

A entidade patronal é obrigada a:

a) Nos estabelecimentos com mais de 50 trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais, quando estes o solicitarem, um local apropriado para o exercício das suas funções; nas empresas com mais de 150 trabalhadores a atribuição desse local seria a título permanente;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário de serviço, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com a afixação de convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Quotização**

1 — As entidades patronais enquanto abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

2 — O desconto das verbas de quotização nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados só será processado mediante autorização por escrito dos interessados, em modelo a fornecer ao Sindicato.

**CAPÍTULO XV**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Manutenção das regalias adquiridas**

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

**ANEXO I**

**Categorias profissionais**

**Sector de fabrico**

*Mestre ou técnico.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho fabril, nele intervindo onde e quando necessário.

*Oficial de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre ou técnico, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com o forno, qualquer que seja a sua área, coadjuva o oficial de 1.<sup>a</sup> no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os oficiais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo estes nas suas faltas e impedimentos.

*Auxiliar de fabrico.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a movimentação de produtos e matérias-primas e ou operações auxiliares de fabrico.

*Aspirante.* — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das suas funções dos oficiais e do auxiliar de fabrico.

**Serviços complementares de fabrico**

*Encarregado(a).* — É o trabalhador que dirige, coordena e executa tarefas de embalagem de produtos fabricados ou outros serviços complementares.

**Operário(a) de 1.ª** — É o trabalhador que executa tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta, pesagem de matérias-primas em fase anterior do fabrico, operações de embalagem e afins e outros serviços complementares pós-fabrico, competindo-lhe ainda a arrumação do seu posto de trabalho. Substitui o encarregado(a) nas suas faltas e impedimentos.

**Operário de 2.ª** — É o trabalhador que coadjuva o(a) operário(a) de 1.ª, substituindo-o(a) nas suas faltas e impedimentos, dentro da mesma linha de funções. Compete-lhe igualmente a arrumação do seu posto de trabalho.

**Auxiliar de serviços complementares.** — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares no âmbito exclusivo dos serviços complementares de fabrico, definidas para o(a) operário(a) de 1.ª

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções dos(as) operários(as).

## ANEXO II

### Quadros obrigatórios

1 — É obrigatória a existência de um mestre em todas as firmas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

2 — É obrigatória a existência de oficiais de 1.ª em todas as firmas, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre na respectiva firma.

3 — Nas firmas com mais de três trabalhadores ao seu serviço, é sempre obrigatória a existência de oficiais de 1.ª

4 — Os oficiais de 2.ª não poderão exceder a proporção de dois por cada oficial de 1.ª

5 — Os oficiais de 3.ª não poderão exceder a proporção de três por cada oficial de 2.ª

6 — Os auxiliares de fabrico não poderão exceder número igual à soma de todos os oficiais de 1.ª, 2.ª e 3.ª

7 — Os aspirantes não poderão exceder o número de auxiliares.

8 — É obrigatória a existência de um(a) encarregado(a) em todas as empresas com mais de 25 trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

9 — É obrigatória a existência de operários(as) de 1.ª em todas as empresas com mais de três trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

10 — Os(as) operários(as) de 2.ª não poderão exceder a proporção de dois(duas) operários(as) de 1.ª

11 — Os auxiliares dos serviços complementares não poderão exceder o dobro da soma do número de operários(as) de 1.ª e 2.ª

12 — Os aprendizes não poderão exceder o número de auxiliares dos serviços complementares.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Designação e categorias profissionais	Sectores	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
<b>Sector fabril</b>		
Mestre .....	703	638,50
Técnico(a) de higiene e qualidade	668	598,50

(Em euros)

Designação e categorias profissionais	Sectores	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Oficial de 1.ª .....	639,50	562
Controlador(a) de qualidade .....	608	530,50
Oficial de 2.ª .....	576,50	502,50
Oficial de 3.ª .....	522	480
Auxiliar de fabrico .....	481	477
Aspirante .....	475	475
<b>Sectores complementares de fabrico</b>		
Encarregado(a) .....	522	490
Operário(a) de 1.ª .....	485	483
Operário(a) de 2.ª .....	481,50	478
Auxiliares de serviços complementares .....	476,50	476,50
Aprendiz .....	475	475

Lisboa, 31 de Março de 2010.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 3 de Maio de 2010, a fl. 75 do livro n.º 11, com o n.º 75/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2004, com as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 44, de 29 de Novembro de 2005, 46, de 15 de Dezembro de 2006, e 41, de 8 de Novembro de 2007, bem como no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo

o território nacional representadas pela Associação Portuguesa de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 4624 trabalhadores e 172 empresas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

1 — O período mínimo de vigência do presente CCT é de 12 meses, podendo qualquer das partes denunciá-lo após 10 meses de vigência.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.

3 — A presente convenção obriga ao cumprimento de pleno direito após cinco dias da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As regalias concedidas por uma convenção colectiva em vigor no sector corticeiro acompanham sempre o trabalhador desse sector que, em razão da eventual mudança de funções, tenha passado a estar abrangido por outra convenção do sector corticeiro.

5 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2009.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — O presente CCT poderá ser denunciado por qualquer das partes seis meses antes do termo da sua vigência, mediante declaração formal de denúncia ou pela apresentação de uma proposta de revisão.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

3 — O início das negociações deve ser acordado dentro dos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, fixando-se o início das negociações nos 30 dias a contar daquela recepção.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Processo de revisão

1 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

2 — Recebida a resposta, se não houver acordo, terá lugar o recurso aos meios reguladores dos contratos colectivos de trabalho previstos na lei e segundo o esquema aí determinado.

3 — Qualquer das partes poderá interromper as diligências previstas no número anterior se considerar que a outra parte põe em prática expedientes dilatórios ou que se opõe à obtenção de uma solução convencional para o conflito.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Idade mínima de 14 anos;
- b) Habilitações escolares mínimas impostas estatutariamente pelos sindicatos respectivos;
- c) Possuírem carteira profissional ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2 — Os contratos dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicados pelo disposto no número anterior desta cláusula.

3 — A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores, para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores, desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos os trabalhadores das secções ou serviços respectivos ou seus representantes.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

###### A — Operários corticeiros

1 — Poderão ser admitidos ao serviço da indústria corticeira, respeitando o condicionalismo deste contrato, indivíduos de qualquer dos sexos, com a idade e as habilitações exigidas por lei e que possuam a necessária robustez física.

2 — Quando o trabalhador admitido tenha sido anteriormente profissional da indústria corticeira, bastar-lhe-á apresentar à entidade patronal com quem deseja contratar documento comprovativo da sua categoria, passado pelo sindicato.

3 — A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocação do sindicato.

###### B — Cobradores

A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

###### C — Contínuos

1 — Para admissão de paquetes, contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza são exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — As idades mínimas para admissão são:

- 14 anos para paquete;
- 18 anos para contínuo;
- 18 anos para trabalhadores de limpeza;
- 21 anos para porteiro e guarda.

D — Caixeiros

A idade mínima de admissão é de 14 anos. As habilitações mínimas são as do ciclo preparatório ou equivalente.

E — Electricista

1 — É obrigatória para todos os inscritos a carteira profissional.

2 — A carteira profissional será passada pela direcção do sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho e é documento obrigatório a apresentar pelo sócio do sindicato no desempenho da profissão, sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

F — Fogueiro de mar e terra

1 — A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.

2 — As categorias são as constantes do regulamento da profissão, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de ajudante de fogueiro somente poderão desempenhar as suas funções quando observado o disposto no n.º 4 dos princípios gerais das condições específicas, constantes do anexo I.

G — Telefonistas

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

H — Indústria hoteleira

1 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou por regulamento da carteira profissional.

2 — Têm preferência na admissão:

a) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento de escolas hoteleiras;

b) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

I — Profissionais de engenharia

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.

2 — Neste grupo serão integrados os profissionais com o curso superior de Engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, os profissionais com curso de engenheiro técnico agrário e os de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

3 — Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria profissional de engenheiro sem grau académico, o profissional que exerça as funções do anexo II, para

profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

J — Químicos

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros 15 dias, salvo se outro prazo for acordado no acto de admissão, por escrito, não podendo aquele período exceder 4 ou 5 dias.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inadaptação deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito ao trabalhador.

4 — Se comprovada a inadaptação do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de 5 dias, se o período experimental for de 15 dias no início do qual o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo a retribuição como se prestasse trabalho até ao fim do período experimental.

5 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição por cada mês de trabalho.

6 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

7 — Durante o período experimental, o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura.

8 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

L — Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas exigidas por lei.

M — Metalúrgicos

1 — São admitidos na categoria de aprendizes, os jovens dos 14 aos 17 anos de idade, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — São admitidos directamente como praticantes (profissionais que fazem tirocínio em qualquer das profissões) os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerado.

N — Técnicos de desenho

1 — Podem ser admitidos para as categorias de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029), ou curso geral de mecânica de electricidade ou de construção civil,



que ingressem na categoria de tirocinante do 2.º ano ou do 1.º ano, respectivamente;

b) Curso complementar — 11.º ano (mecanotecnia, electrotecnia ou construção civil), que ingressem na categoria de desenhador de execução I, após 12 meses como desenhador de execução — tirocinante.

#### 2 — Acessos e promoções:

a) Os períodos máximos de tirocinante são os indicados na alínea a) do número anterior, findos os quais os trabalhadores passam à categoria de desenhador de execução — tirocinante;

b) O tempo de permanência na categoria de desenhador de execução — tirocinante é de um ano;

c) O acesso às categorias de desenhador industrial e de desenhador-chefe/projectista é feito por desempenho de funções ou preenchimento de vagas, salvo outras condições;

d) Os desenhadores de execução que completem um curso técnico industrial de desenho (curso de mecânica, electrónica ou construção civil) da via profissionalizante do 12.º ano serão promovidos a desenhador industrial;

e) O acesso do escalão I ao escalão II da categoria de desenhador de execução processa-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos no escalão

#### 3 — Reclassificações:

a) Os actuais tirocinantes serão reclassificados tendo em conta a formação e o tempo de tirocinio que possuem;

b) Os actuais desenhadores de mais de seis anos serão reclassificados em desenhador industrial;

c) Os actuais desenhadores projectistas serão reclassificados em desenhador-chefe/projectista;

d) Os actuais desenhadores de três a seis anos serão reclassificados em desenhadores de execução II;

e) Os actuais desenhadores até três anos serão reclassificados em desenhador de execução I.

#### Cláusula 7.ª

##### Período experimental

1 — O período experimental é de 15 dias.

2 — O período experimental poderá ser alargado até ao prazo máximo de seis meses para cargos que envolvam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, mediante a celebração de acordo reduzido a escrito.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula 8.ª

##### Substituição temporária e contratos a termo

1 — As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.

2 — Se, no caso de o trabalhador admitido nestas condições, o seu contrato for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de substituição, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos

a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 9.ª

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo III.

2 — Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para, em conjunto, se estabelecer a categoria adequada.

3 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.

4 — Na falta de acordo na atribuição da classificação, podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

#### Cláusula 10.ª

##### Densidades dos quadros

##### A — Caixeiros

1 — É obrigatória a existência do caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

2 — Até sete trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

3 — De 8 a 14 trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém.

4 — De 15 a 24 trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

5 — Com mais de 25 trabalhadores haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

6 — Por cada grupo de oito vendedores, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7 — Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8 — Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1.ª	2.ª	3.ª
1 .....	1	—	—
2 .....	1	—	1
3 .....	1	1	1
4 .....	1	1	2
5 .....	1	2	2
6 .....	1	2	3
7 .....	2	2	3
8 .....	2	3	3
9 .....	2	3	4
10 .....	3	3	4

9 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

10 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

11 — Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

#### B — Electricistas

Para os trabalhadores electricistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

a) O número de ajudantes e pré-oficiais, no seu conjunto, não pode ser superior a 100 % da totalidade dos oficiais; o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de oficiais e pré-oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

#### C — Trabalhadores da indústria hoteleira

1 — Economato ou despensa — o trabalho desta secção deverá ser dirigido por um profissional de categoria não inferior à de despenseiro nos refeitórios em que se confeccionem mais de 150 refeições diárias.

2 — Cozinha — nas cantinas que forneçam até 150 refeições, as secções de cozinha e despensa terão de ser dirigidas por profissionais de categoria inferior a segundo-cozinheiro.

#### D — Fogueiros

Fogueiro-encarregado — sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de mais de três fogueiros de 1.ª classe ou subencarregados, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado.

Fogueiro-subencarregado — no caso de existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, o fogueiro mais velho assumirá a chefia do turno, com a categoria de subencarregado, desde que haja mais de um profissional dessa especialidade.

No turno em que esteja em serviço o fogueiro-encarregado, será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

#### Cláusula 11.ª

##### Criação de novas categorias

1 — A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respectivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.

2 — Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigências dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3 — Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.ª, n.º 3.

4 — As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

#### Cláusula 12.ª

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

#### Cláusula 13.ª

##### Promoção ou acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria, ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda remuneração mais elevada.

#### Cláusula 14.ª

##### Período de aprendizagem

###### A — Corticeiros

1 — O período de aprendizagem terá a duração máxima de quatro anos, sendo, porém, reduzido de um a dois anos, consoante sejam admitidos com 15 ou 16 anos.

2 — Os trabalhadores com mais de 17 anos de idade admitidos pela primeira vez na indústria corticeira terão dois períodos de adaptação de seis meses cada um.

3 — Os períodos mencionados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula estão dependentes da efectiva prestação do trabalho e não da antiguidade.

4 — Consideram-se admitidos pela primeira vez na indústria os trabalhadores que não comprovem uma admissão anterior neste sector industrial.

5 — Os períodos fixados como duração de aprendizagem poderão ser ampliados ou reduzidos mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical, se a houver.

6 — Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal da indústria corticeira, quando devidamente certificado.

7 — O número de aprendizes não pode exceder os 30 % do número total de trabalhadores em cada categoria, salvo nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, essa percentagem seja superior.

###### B — Paquetes, contínuos, porteiros e guardas

1 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se entretanto completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ou frequentarem o último ano desses cursos.

2 — Os contínuos, porteiros e guardas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente têm preferência na sua

integração nos quadros de escritório, nos termos do n.º 3 da cláusula 5.ª

#### C — Caixeiros

1 — O praticante ascenderá a caixeiro-ajudante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade.

2 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

3 — O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior após dois anos ou três anos, respectivamente, de permanência na mesma categoria.

#### D — Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-á as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;

b) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

c) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

2 — Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

3 — Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico, electricista ou rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

5 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

#### E — Fogueiros

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.ª, de 2.ª ou de 1.ª categoria, respectivamente, e serem aprovados em exame depois deste estágio.

#### F — Profissionais da indústria hoteleira

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que habilitados para o efeito.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

#### G — Químicos

1 — Os trabalhadores promovidos para os escalões do quadro abaixo designado serão sujeitos a um estágio com as durações máximas indicadas:

Categoria	Tempo de estágio (dias)
Chefia do nível I	120
Chefia do nível II	120
Chefia do nível III	120
Especialista	120
Especializado	80
Semiespecializado	60

2 — Sempre que o trabalhador comprove a sua aptidão antes do fim do tempo de estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como estivesse cumprindo a totalidade do tempo estipulado no n.º 1.

3 — Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

4 — Não é permitida a atribuição do escalão de aprendiz. Os trabalhadores actualmente classificados neste escalão serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas com prejuízo do período de estágio.

#### H — Metalúrgicos

1 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar quatro, três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.

2 — Ascendem a praticantes os aprendizes que:

a) Perfaçam 18 anos de idade e que tenham permanecido um mínimo de seis meses como aprendizes;

b) Logo que completem um dos cursos referidos no n.º 2, letra M da cláusula 6.ª

3 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado.

4 — O tempo máximo de tirocínio dos praticantes será:

a) Dois anos nas profissões com aprendizagem;

b) Quatro anos nas profissões sem aprendizagem.

5 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão, ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

6 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente

superior, salvo se a entidade patronal, a solicitação escrita do trabalhador, comprovar por escrito a este a sua inaptidão, devendo tal comprovação ser apresentada no prazo máximo de 10 dias contados da data da solicitação do trabalhador.

7 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ou completarem dois anos tendo o curso industrial ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

8 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 6 e 7 desta alínea, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

9 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.

10 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.

11 — Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

12 — As empresas devem facultar os resultados das inspecções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respectivo, quando este o solicite e o trabalhador não se opuser.

13 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem.

14 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.

15 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

16 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de 10 dias úteis subsequentes à apresentação da comprovação de inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efectuar-se até 15 dias após a constituição do júri do exame.

17 — O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão, normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, o que será apreciado por um júri composto por três elementos, um indicado pela entidade patronal, outro indicado pelo trabalhador e um terceiro que mereça a confiança dos restantes membros do júri.

18 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro elemento do júri, no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

19 — No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data de aprovação será a data em que o trabalhador solicitou a prova por escrito da sua inaptidão.

20 — O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam oito meses após a data da realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, tendo nestes casos a sua promoção contada a partir da aprovação no exame técnico-profissional.

#### Cláusula 15.ª

##### Ordem de preferência nas promoções

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

- a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;
- b) Maior antiguidade na categoria ou classe consoante os casos;
- c) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) Maior antiguidade na empresa.

#### Cláusula 16.ª

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Quando circunstâncias especiais o exijam, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 17.ª

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
- c) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ou funções ou car-

gos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;

d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a ventilação dos locais de trabalho, iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com regulamento de higiene e segurança no trabalho;

e) Providenciar para que existam, em locais de fácil acesso aos trabalhadores, *placards* destinados a afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;

f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhe sejam pedidos;

g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;

i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projecto de regulamentação interna da empresa, na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;

j) Não exigir ao trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;

k) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;

l) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades conforme o disposto neste contrato colectivo de trabalho;

m) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;

g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou garantias que lhe assistem, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse 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) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato;

e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir ou readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalharem nas empresas, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas do sindicato;

j) Salvo o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> e nos casos de reestruturação ou reconversão, é proibido à entidade patronal transferir definitivamente o trabalhador da secção onde normalmente trabalha para outra secção sem o seu acordo.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis

veis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, nos termos da legislação em vigor;

c) Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um (que poderão ser cumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal), sem perda de retribuição, às trabalhadoras que aleitem os seus filhos, até à idade de 1 ano destes, podendo para tal ausentar-se da fábrica sempre que necessário;

d) Licença, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, durante o período menstrual, quando comprovada a sua necessidade, em cada período, por declaração médica. Esta licença não implica perda de retribuição;

e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;

f) Dispensa de trabalho das caldeiras e nas prensas, excepto nas prensas eléctricas de colados.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do Estatuto do Ensino Técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

4 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção 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 sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou caderneta própria.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à redução de duas horas diárias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade de utilização desse tempo.

2 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador, ouvido o sindicato.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

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

#### SECÇÃO I

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>-B

##### Objectivos

São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

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

f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-C

##### Formação contínua

1 — No âmbito dos sistemas de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação a cada trabalhador, sejam acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo certo.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-D

##### Formação contínua

1 — O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2 — A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1% do período normal de trabalho;

b) Se o contrato tiver durado entre um a três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;

c) Se o contrato tiver durado mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3% do período normal de trabalho;

3 — A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4 — Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de 40 horas, a partir de 1 de Julho de 1995, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, sendo o limite máximo de duração semanal de trabalho, fixado no n.º 1, computado em termos de média anual.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excepcionais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos directos ou imediatos sobre as pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as 120 horas anuais.

5 — O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias, até ao máximo de 120 horas por ano, com excepção para os motoristas e ajudantes de motorista.

6 — Ao trabalho prestado nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % da remuneração normal, salvo para os trabalhadores de turno, a quem se aplicará o regime de retribuição fixado no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

3 — Sempre que se verifique a prestação de trabalho extraordinário num horário de trabalho nocturno, o acréscimo de retribuição devido pela prestação de trabalho extraordinário será calculado com base na retribuição normal (sem o acréscimo do subsídio nocturno), sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>, quando do caso especial de turnos rotativos.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

1 — A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço da empresa será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.

2 — O salário-hora é calculado pela seguinte fórmula:

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

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

3 — Sempre que o trabalhador aфирa uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respectiva categoria prevista neste contrato.

4 — A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato, tomando-se no cálculo do valor mensal da parte variável a média da retribuição auferida pelo trabalhador nos últimos 12 meses.

5 — O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efectuado, logo que as vendas se concretizem, através da respectiva facturação.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de €25,77 para falhas.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### Desconto nas horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de ausência deste durante o período normal de trabalho a que está obrigado, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato ou na legislação laboral.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora, calculada nos termos do n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior a metade de média mensal das horas de trabalho, caso a que a remuneração será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{N \times 52}{12}$$

em que  $n$  é número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário e que leve ao desconto legal de sábados, domingos ou feriados (além do período de ausência calculado nos termos do n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 874/76), o desconto a efectuar será com base no salário/dia, ou seja, o valor encontrado com a fórmula:

Retribuição mensal:30.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho de turnos

1 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.

2 — É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

3 — O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20 horas e as 7 horas uma retribuição superior a 50 % e no turno diurno será superior em 5 % sobre a tabela constante deste contrato.

4 — O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador e pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível, no qual figurem o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante liquido a receber.

2 — O pagamento será sempre efectuado até ao último dia útil de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo do acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal



diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição deve efectuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário e isenção do horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:

- 1.<sup>a</sup> hora: retribuição normal, acrescida de 75 %;
- 2.<sup>a</sup> hora: retribuição normal, acrescida de 100 %;
- Horas seguintes: retribuição normal, acrescida de 125 %.

2 — O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação da ida e volta, caso este seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.

3 — Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do n.º 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-á garantido o pagamento de pelo menos duas horas, independentemente do número de horas que possa prestar.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte da ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do n.º 2 desta cláusula.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 1, a retribuição horária será determinada pela fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>

6 — Os trabalhadores que tenham isenção do horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além do normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dão ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será correspondente às horas efectuadas e calculadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — Sem prejuízo do estipulado nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fracção do dia, outro de categoria ou retribuição supe-

rior, passará a receber retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 dias intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fracção do tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho à tarefa

1 — O sistema de retribuição à tarefa deve constar de regulamento interno, aprovado pelo Ministério do Trabalho desde que tenha parecer favorável do sindicato.

2 — A retribuição nunca poderá ser inferior à prevista para a categoria que lhe for atribuída, acrescida de 25 %.

3 — O trabalho à tarefa deve ser devidamente registado em livro interno próprio para o efeito, do qual deve ser facilitado o acesso dos sindicatos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações

O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

a) A um acréscimo de 50 % do respectivo vencimento quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;

b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;

c) Quando deslocado no País em dia de descanso ou nos fins-de-semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal, desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este benefício, terá direito a receber o valor destas viagens;

d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;

e) Sempre que o profissional se desloque em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de

montante proporcional ao número de meses de serviço por que perdurou o contrato de trabalho, contando-se por inteiro o mês de admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de subsídio de Natal, proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço por que perdurou o contrato de trabalho;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, contando-se por inteiro o mês de apresentação ao serviço.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o caso de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

##### Prémios

1 — A criação e o regime dos prémios terão de constar de regulamento interno, elaborado nos termos da lei.

2 — À medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como um dia de descanso semanal complementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa, por maioria.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Pagamento de feriados

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia feriado será pago por uma vez e meia da remuneração normal, além do pagamento desse dia integrado na remuneração mensal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Atraso no início do trabalho

1 — Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos ao serviço que não excedam 10 minutos por dia.

2 — Quando ultrapassar o limite estipulado no n.º 1, o trabalhador terá sempre possibilidade de reiniciar o trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.

3 — O controle de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou delegado sindical.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

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

3 — É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra entidade patronal em virtude da cessação de contrato e, por conseguinte, tenham recebido as férias e subsídios de férias de gozarem, a seu pedido, férias, até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante estes dias.

4 — Haverá 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, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

6 — Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber retribuição correspondente a esse período bem como o respectivo subsídio.

7 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>-A

##### Falecimento do trabalhador — Direitos

1 — No caso de falecimento do trabalhador, o cônjuge sobrevivente terá direito a receber as importâncias referidas nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 40.<sup>a</sup>, as referidas no n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>, bem como a retribuição do trabalho prestado no mês do falecimento, importâncias estas que lhe serão pagas no prazo máximo de 15 dias.

2 — No caso de o trabalhador falecido não deixar cônjuge sobrevivente, o direito a receber as verbas indicadas no número anterior será dos herdeiros do trabalhador, descendentes, ascendentes ou colaterais, na ordem indicada, podendo ser exercido pelo cabeça-de-casal.

3 — No caso do cônjuge sobrevivente, a entidade patronal poderá exigir uma certidão ou fotocópia da certidão de casamento no acto de reclamar o direito referido no n.º 1. No caso dos herdeiros, a entidade patronal poderá exigir a apresentação de uma certidão de habilitação de herdeiros ou declaração da junta de freguesia.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade de direito a férias

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, os casos previstos nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 40.<sup>a</sup> e n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 22 dias úteis, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo de retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.

2 — No ano subsequente ao da admissão o trabalhador terá direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho, quer no ano de admissão, quer no seguinte.

3 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a gozar um período proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de 2,5 dias por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de, pelo menos, 5 meses de serviço.

4 — As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Proibição de acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias, para serem gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 — 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, pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade das férias a que o trabalhador tenha direito e não podem ser interrompidas por mais de uma vez.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2 — Se, porém, não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

3 — No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1 — No caso da entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos das cláusulas anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um período normal de trabalho.

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

3 — Não serão descontados os atrasos na hora de entrada de 10 minutos diários, nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membro de comissões de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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

f) As motivadas por doação de sangue não compensadas monetariamente. As dadas pelos trabalhadores que estejam inscritos como bombeiros voluntários pelo tempo necessário para acudir a sinistros;

g) As motivadas por nascimento de filho; o pai pode faltar até dois dias úteis seguidos ou interpolados, nos termos da legislação em vigor.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas. no número anterior.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentesco ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastrós, enteados, sogros, genros e noras;

b) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados, ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

2 — As faltas serão contadas a partir da data do falecimento, residindo o parente no mesmo concelho, ou desde a data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento se verifique até oito dias após a morte, sob pena de a regalia caducar.

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 50.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea a) da cláusula 50.<sup>a</sup> se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas até ao limite de um terço do período de férias a que tenha direito.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-B

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que lhe

não seja imputável, por exemplo, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tenham sido suspensos em cumprimento de prisão não superior a dois anos, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.

3 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente após a sua apresentação.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A cessação do contrato de trabalho individual de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo e de pleno direito.

#### SECÇÃO I

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Definição

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Processamento de acordo

1 — A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Revogação do acordo

1 — No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### SECÇÃO II

##### Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Definição

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### SECÇÃO III

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento pela entidade patronal com justa causa

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Fundamentos para despedimento

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 de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patronais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas ao trabalho não justificadas que determinem directamente prejuízo 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 intercaladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

2 — A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.

3 — O arguido poderá ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.

4 — A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada no processo.

5 — No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respectivo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências do despedimento sem justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

4 — O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de €2,49 a €49,88 àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador

atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### SECÇÃO IV

##### Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o 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 igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Dispensa do aviso prévio e sanção

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de a mãe precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho;

c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

e) Aplicação de sanção abusiva;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas c) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Outras sanções

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização previsto no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da

responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Indemnização à entidade patronal**

Se a falta do cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 63.<sup>a</sup> poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

SECÇÃO V

**Casos especiais de cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato no período experimental**

Durante o período experimental de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Encerramento definitivo da empresa ou falência**

1 — O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>, se outras maiores não lhe forem devidas.

2 — Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Documento a entregar ao trabalhador**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO VI

**Despedimentos colectivos**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

A empresa só poderá proceder a despedimentos colectivos nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

**Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2 — Havendo impossibilidade deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPÍTULO IX

**Previdência e abono de família**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1 — A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

2 — A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

3 — As folhas de férias e respectivas guias a enviar à Caixa de Previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou comissão sindical ou pelo delegado sindical ou pelo delegado à Previdência ou, na falta destes, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

4 — A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitem as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respectiva guia autenticada pela Caixa, logo que devolvida.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5 — No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

## CAPÍTULO X

### Obras sociais

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cantina

1 — As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 — As empresas, sempre que possível, deverão promover a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de €5,20.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, bem como para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5 — Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, falem por motivos de idas ao tribunal, a consultas médicas ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>-B

##### Paralisação do trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito a um período diário de 10 minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e 10 minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2 — Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3 — Em qualquer circunstância e nomeadamente na indústria granuladora e aglomeradora, a paralisação referida no n.º 1 não pode pôr em causa o funcionamento ininterrupto da maquinaria, pelo que a entidade patronal deve fixar períodos de paralisação rotativos para obstar ao referido inconveniente.

4 — Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no n.º 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Administração de obras sociais

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores que para o efeito nomearão uma comissão.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4 — Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, a entidade patronal fornecerá o equipamento adequado à execução das tarefas cometidas.

5 — É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário adequado e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionado sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

6 — A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene em vigor.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>-A

##### Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

1 — Nas empresas onde existam mais de 80 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2 — A comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da entidade patronal, um representante dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

3 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar de questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança e que será nomeado por



comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

4 — O representante dos trabalhadores previsto no n.º 1 será eleito anualmente pelos trabalhadores da empresa.

5 — As atribuições e modo de funcionamento dos órgãos acima referidos estão regulados no anexo IV.

## CAPÍTULO XII

### Medicina do trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Serviços médicos e de enfermagem

1 — A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos privados, chefiados por um médico escolhido, de comum acordo, pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

2 — No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

3 — Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:

*a)* Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

*b)* O papel de conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

*c)* A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores e o papel de consultor da empresa nesta matéria;

*d)* A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinadas ao bem-estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;

*e)* A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;

*f)* A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;

*g)* A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4 — O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores;

5 — No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

## CAPÍTULO XIII

### Recompensas e sanções

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

*a)* Repreensão;

*b)* Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

*c)* Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, de 1 a 12 dias;

*d)* Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares, com excepção da prevista na alínea *a)* do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração do processo disciplinar.

3 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, ou com infracção das regras a que o mesmo deva obedecer, é nula e de nenhum efeito.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias a contar do momento em que teve lugar.

5 — No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.

6 — O trabalhador poderá solicitar, por escrito, após o cumprimento da sanção disciplinar, a consulta do processo nas instalações administrativas da empresa, podendo fazer-se acompanhar, exclusivamente, por um licenciado em Direito. A entidade patronal deverá fixar, para os cinco dias úteis seguintes, a data da consulta requerida.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

*a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

*b)* Se recusar a cumprir ordens daqueles a quem não deve obediência;

*c)* Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência ou partidos políticos, autarquias locais ou bombeiros;

*d)* Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do n.º 1.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções disciplinares

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho, sindicato e comissões paritárias) sempre que estas o requeiram, o registo das sanções

disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lho solicitem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento, por parte da entidade patronal, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.

2 — O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O produto das multas aplicadas ao abrigo dos números anteriores reverterá para o Fundo de Desemprego.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissões paritárias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — As associações patronais e as associações sindicais deverão ainda designar três vogais substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor este contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>-A

##### Competência da comissão paritária

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>-B

##### Funcionamento da comissão paritária

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que

esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

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

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

### CAPÍTULO XV

#### Actividade sindical

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Toda a actividade se regulamenta pelas normas constantes da lei sindical, isto é, Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2 — Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

### ANEXO I

#### Condições específicas

##### Electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico, do ramo electrotécnico, quando existirem.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

##### Profissionais de engenharia

1 — Categorias profissionais:

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o 1 será desdobrado pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.

1.2 — Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B.

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2.

1.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

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

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

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

2.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

2.4 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controle e aprovação pelo grupo profissional.

2.5 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

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

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

2.8 — A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses, após a entrada em vigor deste CCT, as carreiras profissionais da empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição adve-

nam quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordo em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT.

2.9 — O período experimental é de 15 dias, podendo ser prorrogado até ao máximo de 60 dias, por acordo escrito das partes no acto de admissão.

2.10 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o profissional de engenharia através do convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

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

2.12 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3 — Condições particulares de admissão — os casos a seguir indicados, além de se regerem pelo indicado no n.º 2, regem-se também pelas seguintes condições particulares:

3.1 — Admissão para efeitos de substituição:

a) A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontra impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, nos termos da alínea c) desta cláusula;

b) Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o eventualmente admitido continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, inserida no quadro do respectivo pessoal;

c) O contrato de trabalho para substituição será obrigatoriamente reduzido a escrito no momento da admissão, dele constando vinculadamente o nome, categoria profissional e remuneração do trabalhador abrangido;

d) O não cumprimento do disposto na alínea anterior implica que o contrato seja considerado sem prazo e a admissão definitiva na categoria profissional do trabalhador substituído;

e) O trabalhador substituído terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste, mesmo depois de a admissão se considerar definitiva.

3.2 — Admissão eventual:

a) A admissão dos profissionais de engenharia a título eventual torna-se permanente e de pleno direito ao fim de seis meses de trabalho consecutivo contando-se a sua actividade desde o início do trabalho eventual;

b) A situação de eventual só poderá ser invocada pela entidade patronal quando comunicada ao profissional no momento da sua admissão por forma inequívoca e por escrito;

c) Os profissionais de engenharia eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que os permanentes, salvo quando na lei ou neste contrato expressamente se determine em contrário e devem ser preferidos pela entidade patronal em igualdade de circunstâncias na admissão ao quadro permanente;

4 — Formação — independentemente do indicado na posição 2 para o preenchimento de lugares e cargos:

4.1 — Os profissionais de engenharia terão direito a 10 dias úteis por ano para formação.

4.2 — As matérias para a formação serão acordadas em plano anual entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4.3 — O período referido no n.º 4.1 poderá ser acumulado até ao máximo atingido, de 30 dias, correspondente a um triénio.

4.4 — Durante os períodos de formação, o trabalhador ficará dispensado de toda a actividade profissional na empresa, mantendo contudo todos os direitos dos trabalhadores no serviço activo.

4.5 — As despesas de formação serão da responsabilidade da entidade patronal.

#### A — Motoristas e ajudantes de motoristas

##### Refeições

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

Pequeno-almoço — €4,23;

Almoço — €11,68;

Jantar — €11,68;

Ceia — €5,83.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas.

3 — a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário, no máximo de uma hora.

4 — Exceptuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

##### Alojamento

1 — As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene nas suas instalações.

2 — No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga contra factura pelas entidades patronais.

##### Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;

b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estivessem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3 — Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

4 — Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecapa a vermelho com os dizeres (possui horário fixo).

#### B — Trabalhadores de hotelaria

##### Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores da indústria hoteleira terão direito às refeições servidas ou confeccionadas.

2 — A alimentação será fornecida em espécie.

3 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

4 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horários de trabalho.

5 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

6 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

7 — O pequeno-almoço terá de ser tomado às 10 horas da manhã.

8 — Ao profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) ser-lhe-á fornecida em espécie.

9 — Para todos os efeitos o valor da alimentação não pode ser, não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

10 — O valor da alimentação para efeitos de descontos e para efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

Refeição completa — €5,20.

#### ANEXO II

##### Definição de funções (M/F)

##### Operário corticeiro

*Afinador (corticeiro).* — É o profissional que se ocupa na afinação das máquinas manuais ou mecânicas, podendo trabalhar com essas máquinas.

*Aglomerador.* — É o profissional que prepara os aglomerados ou manipula as composições, as adiciona ao granulado, fazendo ainda blocos de virgem natural, prensa ou despressa, enforma ou desenforma em moldes, autoclaves ou prensas contínuas. Para as máquinas

e procede às operações da sua limpeza e conservação de índole diária.

*Ajudante (cortiça).* — É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente, zelando ainda pela sua arrumação e limpeza.

*Alimentador ou recebedor (cortiça).* — É o profissional que recebe e alimenta determinadas máquinas não especificadas neste grupo.

*Apontador.* — É o profissional que aponta o trabalho e a produção e elabora a parte diária.

*Broquista.* — É o profissional que faz rolhas, tapadeiras ou bóias por meio de brocas semiautomáticas ou a pedal ou ainda por meio de brocas automáticas quando estas trabalhem com cortiças acima da 3.ª classe.

*Calafetador.* — É o profissional que tapa manualmente os poros das rolhas e outros produtos manufacturados.

*Caldeireiro (cozedor ou raspador).* — É o profissional que está encarregado da cozedura, faz os fardos, empilha e raspa a cortiça e trata do funcionamento da caldeira de fogo directo.

*Calibrador.* — É o profissional que calibra a cortiça, separando-a conforme a sua espessura, ou que separa os diversos calibres das rolhas ou quadros.

*Colador.* — É o profissional que cola produtos manufacturados.

*Colmatador.* — É o profissional que procede à colmatção de todos os produtos manufacturados, mesmo que trabalhe com tambores ou autoclaves.

*Comprador.* — É o profissional que tem a seu cargo a aquisição da matéria-prima para a indústria de cortiça.

*Condutor-empilhador; monta-cargas e pá mecânica.* — É o profissional que carrega, descarrega e empilha com o monta-cargas ou a pá mecânica.

*Cortador de bastões.* — É o profissional que executa o corte manual ou mecânico de bastões de aglomerado, destinados à fabricação de discos, rolhas e cabos de pesca.

*Embalador.* — É o profissional que se ocupa da embalagem de aglomerados.

*Encarregado de secção.* — É o profissional que dirige e orienta uma secção.

*Encarregado geral.* — É o profissional que superintende, controla e coordena nos seus aspectos técnicos o trabalho e a disciplina em todas as secções.

*Enfardador e prensador.* — É o profissional que faz os fardos de prancha e de aparas e os aperta em prensas manuais, eléctricas ou hidráulicas.

*Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão.* — É o profissional que selecciona e classifica a cortiça e aglomerados por classes ou padrões de qualidade. No caso das rolhas, é o profissional que define os padrões.

*Escolhedor de rolhas e discos.* — É o profissional que selecciona rolhas e discos por classes ou padrões de qualidade, podendo ainda desempenhar as funções de contador e pesador.

*Espaldador manual ou mecânico.* — É o profissional que separa a costa da cortiça com a faca, manualmente ou mecanicamente, com o auxílio de máquina.

*Estampador.* — É o profissional que trabalha com a máquina de estampar automática, estampando placas de aglomerado composto.

*Estufador ou secador.* — É o profissional que procede à secagem e estufagem de produtos de cortiça.

*Fresador (corticeiro).* — É o profissional que trabalha com a fresa para fazer a esquadria ou rectifica os aglomerados.

*Garlopista.* — É o profissional que trabalha com a máquina garlopa não automática.

*Laminador (cortiça).* — É o profissional que procede à laminação de cortiça natural ou aglomerada para diversos produtos manufacturados, rolhas, discos e tapadeiras.

*Lavador de rolhas e discos.* — É o profissional que lava as rolhas e outros artigos manufacturados.

*Lavador de rolhas e discos.* — É o profissional que se ocupa da lavagem de rolhas e discos.

*Limpador de topos.* — É o profissional que, por intermédio de uma faca, serra ou esmeril, limpa os poros das cabeças das rolhas.

*Lixador.* — É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado e ou lixa os topos das rolhas ou outros produtos manufacturados em máquinas próprias de alimentação manual.

*Manobrador.* — É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente e coopera nas cargas e descargas.

*Moldador.* — É o profissional que molda cabos, esferas e outros produtos manufacturados.

*Operador de máquinas de envernizar.* — É o profissional que trabalha com máquinas de envernizar placas de aglomerados ou outros produtos manufacturados.

*Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça).* — É o trabalhador que, sem qualificação profissional especial, conserva, repara e afina os diversos tipos de equipamento electrónico. Desmonta e substitui determinadas peças, procede a reparações e calibragens necessárias e testes, segundo os esquemas fornecidos pelo fabricante. Opera com as referidas máquinas e efectua todas as operações diárias de conservação das máquinas.

*Parafinador, encerador ou esterilizador.* — É o profissional que parafina, encera ou esteriliza placas de aglomerado ou outros produtos manufacturados.

*Peneiro.* — É o profissional que trabalha com o peneiro de calibragem de granulados e retira os sacos das saídas dos peneiros ou separadores.

*Pesador (corticeiro).* — É o profissional que assiste e regista a pesagem de mercadoria dentro e fora da fábrica, discute e acerta descontos e acessoriamente pode executar outros serviços.

*Prensador de colados.* — É o profissional que procede à prensagem de quadros ou outros.

*Prensador de cortiça natural.* — É o profissional que procede à colagem e prensagem dos blocos de cortiça natural.

*Preseiro.* — É o profissional que trabalha com a prensa de prensar granulados.

*Preparador de lote (pá mecânica).* — É o profissional que prepara lotes de matérias-primas por meio de pá mecânica ou manual, para trituração, destinados à fabricação de aglomerados.

*Quadrado manual ou mecânico.* — É o profissional que, manual ou mecanicamente, faz quadros de cortiça destinados à transformação em rolhas ou outras especialidades.

*Rabaneador.* — É o profissional que transforma a cortiça, manual ou mecanicamente, em rabanadas próprias para a fabricação de rolhas ou outras manufacturadas.

**Rebaixador.** — É o profissional que se ocupa a alimentar de quadros ou rolhas as máquinas de rebaixar de alimentação manual.

**Recortador de prancha.** — É o profissional que recorta e calibra a cortiça, a fim de ficar em condições de passar à fase de escolha.

**Rectificador de rastos para calçado.** — É o profissional que procede à rectificação de blocos para rastos de calçado.

**Refrigerador.** — É o profissional que procede às operações de arrefecimento de blocos aglomerados negros, sempre que este trabalho não consista em simples transporte ou colocação numa determinada posição.

**Serrador.** — É o profissional que serra cortiça, blocos de aglomerado, tiras de cortiça natural e outros produtos manufacturados.

**Subencarregado de secção (cortiça).** — É o profissional que auxilia e substitui o encarregado de secção nas suas funções, sem embargo de poder desempenhar uma categoria.

**Traçador.** — É o profissional que traça e calibra a cortiça, rolhas, tiras e outros produtos manufacturados.

**Triturador.** — É o profissional que trabalha com máquina de triturar ou moer cortiças nas indústrias de aglomerados ou granulados.

**Verificador.** — É o profissional que verifica as humidades e classifica a matéria-prima.

**Vigilante.** — É o profissional que vigia os blocos de aglomerados em repouso, durante todo o arrefecimento.

#### Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância e limpeza

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

**Guarda, vigilante, rondista.** — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

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

**Trabalhador de limpeza.** — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

#### Trabalhadores de comércio

**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 de produtos, 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. É por vezes encarregado de fazer inventário periódico das

existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro ou segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

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

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

**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 documentos e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; 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 das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

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

**Praticante.** — É o trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro.

**Servente.** — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

**Caixeiro de praça,** quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

**Caixeiro-viajante,** quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

**Vendedor especializado.** — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### Electricistas

**Ajudante.** — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função técnica: *electricista*.

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho; função técnica: *electricista*.

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Técnico de máquinas electrónicas industriais.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara máquinas electrónicas industriais. Lê e interpreta esquemas e planos de calibragem. Examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento. Monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas apropriadas. Dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais. Detecta os defeitos, usando geradores de sinais osciloscópios, simuladores e outros aparelhos de medida. Limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, sendo caso disso, determinadas peças, tais como, resistências, transformadores, bobinas, relés, condensadores, válvulas e vibradores. Procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Possui qualificação profissional técnica adequada à função.

*Trabalhador de qualificação especializada.* — É o trabalhador com funções de execução complexas ou delicadas, cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional.

## Fogoeiros

### Princípios gerais

1 — A carteira profissional, criada nos termos do Decreto-Lei n.º 29 332, de 16 de Setembro de 1931, constitui título obrigatório para a condução de geradores de vapor e de água sobreaquecida e de caldeiras de termofluido, para os efeitos deste contrato designados por recipientes.

2 — Não é permitido o funcionamento de quaisquer recipientes, quer o sistema seja processado manual, quer automaticamente, sem a vigilância de um fogueiro encarregado.

3 — Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual de primeira ou de segunda categoria ou de carregamento automático com superfície de aquecimento de 100 m<sup>2</sup> é obrigatória a admissão de um aprendiz ou estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante, cuja actividade profissional será exercida sob a exclusiva orientação e responsabilidade do mesmo fogueiro. Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho poderá isentar as entidades proprietárias ou utilizadoras de recipientes do cumprimento do disposto neste número ou autorizar a redução

do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado dos interessados e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

4 — As funções de ajudante só podem ser exercidas por aprendizes ou estagiários autorizados, nos termos do Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, ou por fogueiros titulares de carteira profissional.

5 — Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais onde se encontrem instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro:

a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de fogo abafado ou «fogo coberto» sob vigilância permanente de um «fogueiro» ou de um «ajudante»;

b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

6 — Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontrem instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respectivo ou aos seus delegados, às entidades patronais ou aos seus directos representantes.

7 — O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

### Definição de funções

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

*Fogueiro-encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

*Fogueiro-subencarregado.* — É o trabalhador que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogueiro encarregado, dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respectiva instalação.

**Hotelaria**

**Cozinheiro.** — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

**Dispenseiro.** — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as suas existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

**Ecónomo.** — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e os artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço como discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou que por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada, justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

**Empregado de refeitório.** — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

**Encarregado de refeitório.** — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou coloca no estabelecimento as ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

**Rodoviários**

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo nas verificações que àquele compete, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, fazendo no veículo a recepção e entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Vai entregar directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

**Lubrificador (rodoviários).** — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda os óleos de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

**Motorista de ligeiros.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de automóveis ligeiros competindo-lhe zelar, sem execução, pela conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, bem como pela verificação directa dos níveis de óleo e água, nível de combustível e pressão dos pneumáticos.

**Motorista de pesados.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e estado da pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

**Tractorista de 1.<sup>a</sup>** — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas e veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

**Tractorista de 2.<sup>a</sup>** — V. «Tractorista de 1.<sup>a</sup>».

**Cobreadores**

**Cobrador.** — Profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o emprego de serviço externo que exerce funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

**Têxteis**

**Costureiro.** — É o trabalhador que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente artigos têxteis.



*Lavador mecânico ou manual.* — É o trabalhador que lava roupa ou outros artigos têxteis, à mão ou à máquina.

*Preneiro ou engomador.* — É o trabalhador que opera com prensas ou ferros de engomar.

*Tecelão.* — É o trabalhador que conduz teares.

#### Químicos

*Chefia do nível I.* — Profissional com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e pelo controle da sua execução. Depende directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

*Chefia do nível II.* — Profissional cujos conhecimentos sobre uma instalação ou processo de fabrico de uma dada unidade de produção ou serviços de apoio técnico lhe permitem controlar o processo de produção nessa unidade. Depende directamente da chefia do nível I e ou dos outros técnicos da empresa com funções de chefia.

*Chefia do nível III.* — São trabalhadores responsáveis pelo funcionamento de um sector de uma unidade de produção ou serviços de apoio técnico, em relação à qual garante o cumprimento do respectivo programa.

*Especialista.* — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

*Chefia do nível IV.* — É o profissional responsável pela coordenação de grupos de trabalho que realizam tarefas de limpeza e arrumação.

*Especializado.* — Funções de carácter executivo, complexas e delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

*Não especializado.* — Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente discriminadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que têm exclusivamente funções de «servente de limpeza».

*Semiespecializado.* — Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

#### Telefonistas

É o trabalhador que faz a ligação aos telefones internos (postos suplementares) da empresa das chamadas recebidas do exterior e estabelece as ligações internas ou para o exterior. Faz o registo das chamadas, bem como a contagem dos períodos das mesmas. Responde também a pedidos de informações telefónicas. Será considerada de 1.ª a telefonista que manipule aparelhos com 15 ou mais extensões internas e mais de 3 ligações à rede externa. Será considerada de 2.ª a telefonista que manipule aparelhos com capacidade até 14 ligações internas e até 3 ligações à rede externa.

#### Profissionais de engenharia

Grau 1 — descrição geral de funções:

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

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

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

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

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

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

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2 — descrição geral de funções:

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

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

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

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

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

f) Funções técnico-comerciais do domínio da engenharia;

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

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

Grau 3 — descrição geral de funções:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou outros títulos académicos equivalentes, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares, a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Grau 4 — descrição geral de funções:

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

b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comercial, fabril, projecto e outras;

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

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

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

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

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

#### Grau 5 — descrição geral de funções:

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

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

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

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

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

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### Grau 6 — descrição geral de funções:

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

b) Investiga dirigindo uma equipa de estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

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

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

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

§ único. Aos profissionais de engenharia não pode exigir-se cumprimento de ordens ou adopção de soluções por estes consideradas incorrectas, quando envolvam responsabilidade pessoal, definida por lei, ou violação de um código deontológico aprovado por entidade competente.

#### Construção Civil

*Abridor de roços.* — É o trabalhador que rasga, nos maciços de alvenaria, cavidades destinadas à inserção de instalações, para electricidade, água e gás, seguindo traçados previamente marcados e maneando ponteiros ou escopros que percute com uma maceta. Pode utilizar escadotes ou cavaletes, que desloca até à posição mais conveniente.

*Apontador (até um ano).* — É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários, o registo das entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e de quaisquer outras operações efectuadas nas empresas.

*Aprendiz (mais de 18 anos).* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente, faz aprendizagem da profissão.

*Aprendiz (menos de 18 anos) — 1.º ano.* — V. «Aprendiz (menos de 18 anos)».

*Aprendiz (menos de 18 anos) — 2.º ano.* — V. «Aprendiz (mais de 18 anos)».

*Arvorado da construção civil.* — É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

*Auxiliar menor (1.º ano).* — V. «Auxiliar menor (2.º ano)».

*Auxiliar menor (2.º ano).* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

*Capataz.* — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

*Carpinteiro de limpos de 2.ª* — V. «Carpinteiro de limpos de 1.ª».

*Carpinteiros de limpos de 1.ª* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

*Encarregado de construção civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

*Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Ferramenteiro (até um ano).* — V. «Ferramenteiro (mais de um ano)».

*Ferramenteiro (mais de um ano).* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais, controla as existências, recebe e ou entrega ferramentas.

*Guarda.* — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, obra ou em quaisquer outras dependências da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

*Mecânico de carpintaria de 1.ª* — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira ou outro material similar, mas serve-se de máquinas específicas e de ferramentas mecânicas no preparo das peças para as obras que realiza.

*Mecânico de carpintaria de 2.ª* — V. «Mecânico de carpintaria de 1.ª».

*Pedreiro de 1.ª* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

*Pedreiro de 2.ª* — V. «Pedreiro de 1.ª».

*Pintor de 1.ª* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Pintor de 2.ª* — V. «Pintor de 1.ª».

*Servente.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, arieiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

#### Metalúrgicos

*Afinador de ferramentas.* — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas ou fresas, machos de atarrachar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladoras.

*Amolador.* — É o trabalhador que afia e ou repara utensílios e ferramentas.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo e selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de materiais, pessoal, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção na secção metalúrgica da fábrica.

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que constrói, repara e monta caldeiras de depósitos, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente outros profissionais.

*Ferramenteiro ou entregador de ferramentas.* — É o trabalhador que em armazém ou noutros locais das instalações entrega as ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios que lhe são requisitados, podendo efectuar o

registo e controle dos mesmos. Pode proceder à conservação e operações simples de reparação.

*Ferreiro ou forjador.* — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando e preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras para caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

*Fresador mecânico (metalúrgicos).* — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como: folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

*Laminador (metalúrgicos).* — É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semiprodutos em barras, chapas e perfis.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Operário não especializado (servente metalúrgico).* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

*Pintor de automóveis, máquinas ou móveis.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com e sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e das tintas de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Procede ainda à pintura de cápsulas sem motivos decorativos ou de publicidade.

*Praticante metalúrgico.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói ou monta e repara as estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis e ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas motoras e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico.* — É o trabalhador que, por processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos dos conjuntos de peças de natureza metálica.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se neces-

sário, as ferramentas que utiliza. Nesta profissão incluem-se os trabalhadores que, operando um torno-revolver, em regra utilizam para a execução das suas funções os conhecimentos técnicos profissionais usados na execução das funções acima referidas.

*Trabalhador de qualificação especializada.* — É o trabalhador de 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão; será designado de qualificado e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

#### Técnicos de desenho

*Desenhador-chefe/projectista.* — É o trabalhador que fundamentalmente se ocupa do desempenho de uma das funções seguintes:

a) *Chefia/coordenação.* — Coordena e orienta outros técnicos, nomeadamente desenhador industrial, no âmbito de uma actividade comum, podendo desempenhar as funções definidas na alínea seguinte, e pode assumir responsabilidades hierárquicas que lhe sejam delegadas;

b) Presta assistência a engenheiros, nomeadamente em estudos e projectos e, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, em trabalhos novos ou de manutenção, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, participa na concepção, planeamento, estudo ou elaboração de planos; procede à verificação ou recepção de desenhos e prepara estudos de soluções alternativas a planos ou projectos executivos; colabora, se necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concursos.

*Desenhador de execução.* — É o trabalhador que, sob as directivas definidas por profissionais mais qualificados, executa ou modifica desenhos ou esquemas, baseado em esboços detalhados ou desenhos e indicações dadas. Executa gráficos, quadros ou outras representações simples a partir de indicações e elementos dados; pode eventualmente efectuar medições e recolher elementos e executar outros trabalhos, como legendas, e completar desenhos.

*Desenhador de execução/tirocinante.* — É o trabalhador que, na base de tirocínio ou de formação escolar, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito das funções definidas para desenhador de execução.

*Desenhador industrial.* — É o profissional que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda e executa desenhos, esquemas e gráficos, de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos simples de construção, instalação de equipamentos, manutenção ou reparação de equipamentos, automatismos e instrumentação, órgãos, aparelhos ou estruturas, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos; efectua ou analisa medições ou cálculos simples de natureza dimensional; utiliza os conhecimentos de materiais de procedimento de construção ou fabricação e das técnicas de desenho ou projecção ortogonal e axonométrica e de perspectiva e os seus processos tanto são de natureza intuitiva como racional ou artística; pode fazer o acompanhamento da obra ou colaborar na sua planificação.

*Tirocinante de desenho.* — É o trabalhador que, na base de uma formação mínima exigida, se prepara para o exercício da categoria de desenhador de execução.

### ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categoria profissional (M/F)	Euros
I	Profissionais de engenharia de grau 6 . . . .	2 166,87
II	Profissionais de engenharia de grau 5 . . . .	1 877,33
III	Profissionais de engenharia de grau 4 . . . .	1 620,10
IV	Profissionais de engenharia de grau 3 . . . .	1 410,48
V	Profissionais de engenharia de grau 2 . . . .	1 283,16
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B) . . . . .	1 130,50
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A) . . . . .	995,22
VIII	Chefe de vendas . . . . . Desenhador-chefe/projectista . . . . . Desenhador . . . . .	769,53
IX	Caixeiro-encarregado . . . . . Chefia I (químicos) . . . . . Desenhador industrial . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Encarregado electricista . . . . . Encarregado geral corticeiro . . . . . Encarregado metalúrgico . . . . . Inspector de vendas . . . . . Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista) . . . . .	732,14
X	Chefia II (químicos) . . . . . Desenhador de execução II . . . . . Encarregado de construção civil . . . . . Fogueiro-encarregado . . . . . Trabalhador de qualificação especializada (electricista) . . . . . Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico) . . . . .	696,60
XI	Chefe de equipa (electricista) . . . . . Chefia III (químicos) . . . . . Encarregado de refeitório . . . . . Fogueiro-subencarregado . . . . .	691,47
XII	Apontador (mais de um ano) . . . . . Arvorado da construção civil . . . . . Vendedor . . . . . Caldeireiro de 1.ª . . . . . Canalizador de 1.ª . . . . . Chefia IV (químicos) . . . . . Cobrador . . . . . Ecónomo . . . . . Cozinheiro de 1.ª . . . . . Desenhador de execução I . . . . . Encarregado de secção (cortiça) . . . . . Especialista (químicos) . . . . .	673,34

Grupos	Categoria profissional (M/F)	Euros	Grupos	Categoria profissional (M/F)	Euros
XII	Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém (comércio) ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Laminador de 1. <sup>a</sup> (cortiça) ..... Laminador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Oficial (electricista) ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico) ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Tractorista de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor especializado .....	673,34		Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> ..... Colmatador ..... Condutor — empilhador; monta-cargas e pá mecânica ..... Contínuo ..... Cortador de bastões ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> (hotelaria) ..... Desenhador de execução/tirocinante ..... Embalador ..... Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão ..... Enfardador e prensador ..... Espaldador manual ou mecânico ..... Estufador ou secador ..... Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) ..... Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> ..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> ..... Fresador (corticeiro) ..... Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Garlopista ..... Guarda, vigilante, rondista ..... Laminador de 3. <sup>a</sup> (cortiça) ..... Laminador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Lavador de rolas e discos ..... Lixador ..... Lubrificador (metalúrgico) ..... Lubrificador (rodoviários) ..... Manobrador ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de carpintaria de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de envernizar ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Peneiro ..... Pesador (corticeiro) ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3. <sup>a</sup> ..... Porteiro ..... Prensador de colados ..... Preseiro ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano ..... Preparador de lotes (pá mecânica) ..... Quadrador manual ou mecânico ..... Rabaneador ..... Recortador de prancha ..... Rectificador de rastos para calçado ..... Refrigerador ..... Semiespecializado (químicos) ..... Serrador ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Traçador ..... Triturador ..... Vigilante (corticeiro) .....	668,21
XIII	Afiador de ferramentas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico) ..... Apontador (menos de um ano) ..... Caldeireiro de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Comprador ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Despenseiro (hotelaria) ..... Especializado (químico) ..... Estucador ..... Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> ..... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Laminador de 2. <sup>a</sup> (cortiça) ..... Laminador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de carpintaria de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros (rodoviários) ..... Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> ..... Subencarregado de secção (cortiça) ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Tractorista de 2. <sup>a</sup> ..... Verificador .....	672,40	XIV		
XIV	Abridor de roços (construção civil) ..... Afiador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Afinador (corticeiro) ..... Aglomerador ..... Ajudante de motorista (rodoviários) ..... Amolador ..... Apontador ..... Broquista ..... Caldeireiro de 3. <sup>a</sup> ..... Caldeireiro, raspador ou cozedor ..... Calibrador ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> .....	668,21	(* XV-A	Alimentador ou recebedor (cortiça) ..... Calafetador ..... Colador ..... Estampador ..... Limpador de topos ..... Moldador ..... Parafinador, encerador ou esterilizador ..... Prensador de cortiça natural ..... Rebaixador ..... Ajudante (cortiça) ..... Escolhedor de rolas e discos .....	593,12

Grupos	Categoria profissional (M/F)	Euros
XV	Afinador de ferramentas de 3. <sup>a</sup> . . . . .	571,69
	Apontador até um ano (construção civil)	
	Capataz (construção civil) . . . . .	
	Empregado de refeitório (hotelaria) . . . . .	
	Ferramenteiro até um ano (construção civil)	
	Funileiro-lateiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	
	Lavador mecânico ou manual . . . . .	
	Não especializado (químicos) . . . . .	
	Operário não especializado (servente metalúrgico) . . . . .	
	Preseiro ou engomador (têxteis) . . . . .	
	Pré-oficial de electricista do 1.º ano . . . . .	
	Servente (comércio) . . . . .	
	Tecelão (têxteis) . . . . .	
Tirocinante de desenho do 2.º ano . . . . .		
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano . . . . .	568,11
	Ajudante de fogueiro do 3.º ano . . . . .	
	Aprendiz de mais de 18 anos de idade (construção civil) . . . . .	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio)	
	Contínuo (menor) . . . . .	
	Costureiro (têxteis) . . . . .	
	Guarda (construção civil) . . . . .	
	Praticante de metalúrgicos do 2.º ano . . . . .	
	Servente (construção civil) . . . . .	
	Tirocinante de desenho do 1.º ano . . . . .	
Trabalhador de limpeza . . . . .		
(**) XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano . . . . .	475
	Ajudante do 1.º ano (electricista) . . . . .	
	Aprendiz do 2.º ano (construção civil) . . . . .	
	Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil)	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio)	
Praticante metalúrgico do 1.º ano . . . . .		
(**) XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano . . . . .	475
(**) XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricista) . . . . .	475
	Aprendiz menor de 18 anos de idade (construção civil) . . . . .	
	Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil)	
	Paquete de 17 anos de idade . . . . .	
Praticante do 2.º ano (comércio) . . . . .		
(**) XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) . . . . .	475
	Paquete de 16 anos . . . . .	
	Praticante do 1.º ano (comércio) . . . . .	

(\*) Valor apurado por via do acordo estabelecido em 2008 que viabiliza a aproximação salarial do grupo xv-A ao grupo xiv.  
 (\*\*) Retribuição mínima mensal.

#### Aprendizes corticeiros

(Em euros)

Grupos (M/F)	16/17 anos	17/18 anos
XIV . . . . .	(**) 475	531,87
XV-A . . . . .	(**) 475	(*) 484,48

(\*) Valor apurado por via do acordo estabelecido em 2008 que viabiliza a aproximação salarial do grupo xv-A ao grupo xiv.  
 (\*\*) Retribuição mínima mensal.

#### Aprendizes metalúrgicos

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos . . . . .	(*) 475	(*) 475
17 anos . . . . .	(*) 475	—

(\*) Retribuição mínima mensal.

#### Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador.

(Em euros)

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos . . . . .	(*) 475	(*) 475
17 anos . . . . .	(*) 475	—

(\*) Retribuição mínima mensal.

#### ANEXO IV

#### Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

##### Artigo 1.º

##### Funcionamento

1 — As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

2 — A comissão de prevenção e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — Presidirá à reunião cada um dos membros da CPS, em rotação. As deliberações são tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança voto de qualidade.

5 — Quando convocados pela Comissão, com pelo menos cinco dias de antecedência, tomarão parte nas reuniões o chefe de serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, no caso de os haver na empresa. Não têm direito a voto.

6 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações aprovadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

##### Artigo 2.º

##### Actas

A comissão de prevenção e segurança apresentará à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as actas das reuniões efectuadas, devendo esta, por sua vez, tomar imediatamente as medidas que entenda mais convenientes para seguimento das recomendações aí preconizadas.

## Artigo 3.º

**Atribuições da comissão de prevenção e segurança**

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a esses interesse directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas e aos trabalhadores, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa e elaborar com base nelas o relatório anual;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

## Artigo 4.º

**Atribuições do encarregado de segurança**

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança sempre que esta não exista;
- b) Apresentar recomendações à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança. No caso de acidente de trabalho, essa recomendação pode ser imediatamente apresentada;
- c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos ou de que sejam vítimas trabalhadores da empresa, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;
- e) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança e, em Janeiro de cada ano, relatório da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências encontradas;

- f) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la, quando exista;
- g) Verificar o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- h) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- i) Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes de trabalho e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas à sua eliminação;
- j) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- k) Zelar pela aplicação na prática de toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa;
- l) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros.

**ANEXO V**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção colectiva:

1 — Quadros superiores:

Profissionais de engenharia dos graus 3, 4, 5 e 6.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Profissionais de engenharia dos graus 1 e 2.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado-geral;  
 Desenhador-chefe/projectista;  
 Técnico de máquinas electrónicas (electricista);  
 Encarregado de electricista;  
 Encarregado de armazém;  
 Encarregado de refeitório;  
 Caixeiro-encarregado;  
 Fogueiro-encarregado;  
 Chefe de vendas;  
 Inspector de vendas;  
 Encarregado de secção (cortiça);  
 Subencarregado de secção (cortiça);  
 Chefia I, II, III e IV (químicos);  
 Encarregado de metalúrgico;  
 Encarregado da construção civil;  
 Arvorado da construção civil;  
 Subencarregado de fogueiro.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Especialista (químicos);  
 Desenhador industrial;  
 Desenhador de execução I;  
 Desenhador de execução II.

- 5 — Profissionais qualificados:
- 5.2 — Comércio:
- Caixeiro;  
Vendedor;  
Vendedor especializado;  
Comprador (cortiça);
- 5.3 — Produção:
- Fogoeiro;  
Oficial electricista;  
Operador/afinador de máquinas electrónicas (cortiça);  
Verificador de cortiça;  
Afinador;  
Operador de máquinas de envernizar;  
Preparador de lotes (pá mecânica);  
Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão;  
Escolhedor de rolhas e discos;  
Traçador;  
Apontador;  
Broquista;  
Caldeireiro, raspador ou cozedor;  
Calibrador;  
Laminador;  
Lixador;  
Rabaneador;  
Serrador;  
Triturador;  
Tecelão (têxteis);  
Costureiro (têxteis);  
Afinador de ferramentas;  
Apontador;  
Apontador de construção civil;  
Caldeireiro;  
Canalizador;  
Carpinteiro de limpos;  
Estucador;  
Ferreiro ou forjador;  
Fresador mecânico;  
Funileiro-latoeiro;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de carpintaria;  
Pedreiro;  
Pintor de construção civil;  
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Especializado (químicos);  
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;  
Torneiro mecânico;  
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico);  
Trabalhador de qualificação especializada (electricista);  
Quadrador manual ou mecânico;  
Recortador de prancha;
- 5.4 — Outros:
- Fiel de armazém;  
Dispenseiro;  
Cozinheiro;  
Ecónomo;  
Motorista de ligeiros;
- Motorista de pesados;  
Tractorista.
- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Cobrador;  
Telefonista;  
Vigilante (cortiça);  
Ajudante de motorista;  
Empregado de refeitório;
- 6.2 — Produção:
- Aglomerador;  
Condutor de empilhador;  
Cortador de bastões;  
Embalador;  
Colmatador;  
Garlopista;  
Lavador de rolhas e discos;  
Lubrificador;  
Peneiro;  
Abridor de roços;  
Amolador;  
Capataz;  
Ferramenteiro ou entregador de ferramentas;  
Ferramenteiro da construção civil;  
Pesador;  
Prensador de colados;  
Semiespecializado (químicos);  
Preseiro;  
Espaldador manual ou mecânico;  
Estufador (secador);  
Fresador de cortiça;  
Enfardador e prensador;  
Rectificador de rastos para calçado;  
Refrigerador;  
Preseiro (engomador) têxteis;  
Ajudante de fogoeiro;  
Alimentador-recebedor (cortiça);  
Calafetador;  
Colador;  
Estampador;  
Limpador de topos;  
Moldador;  
Parafinador, encerador ou esterilizador;  
Prensador de cortiça natural;  
Rebaixador.
- 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
- 7.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Contínuo;  
Guarda, vigilante, rondista;  
Porteiro;  
Servente (comércio);  
Lavador mecânico ou manual (têxteis);  
Trabalhador de limpeza;  
Contínuo menor;  
Paquete;
- 7.2 — Produção:
- Manobrador;  
Não especializado (químicos);



Ajudante (cortiça);  
Guarda da construção civil;  
Servente da construção civil;  
Operário não especializado (servente metalúrgico).

A — Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial electricista;  
Ajudante de electricista;  
Aprendiz de electricista;  
Desenhador de execução/tirocinante;  
Tirocinante de desenho do 2.º ano;  
Tirocinante de desenho do 1.º ano;  
Praticante (comércio);  
Aprendiz de corticeiro;  
Aprendiz menor da construção civil;  
Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil);  
Praticante (metalúrgico);  
Aprendiz de metalúrgico.

Profissão integrável em dois níveis:

3/5.3 — Chefe de equipa.

Santa Maria de Lamas, 8 de Abril de 2010.

Pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça:

*Jorge Mendes Pinto de Sá*, mandatário.  
*Francisco Pereira da Costa*, mandatário.

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

*Maria José Pereira da Silva*, mandatária.  
*Alírio Manuel da Silva Martins*, mandatário.

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

*Maria José Pereira da Silva*, mandatária.  
*Alírio Manuel da Silva Martins*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Maria José Pereira da Silva*, mandatária.  
*Alírio Manuel da Silva Martins*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Maria José Pereira da Silva*, mandatária.  
*Alírio Manuel da Silva Martins*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Maria José Pereira da Silva*, mandatária.  
*Alírio Manuel da Silva Martins*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte:

*Maria José Pereira da Silva*, mandatária.  
*Alírio Manuel da Silva Martins*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Portalegre:

*Maria José Pereira da Silva*, mandatária.  
*Alírio Manuel da Silva Martins*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Maria José Pereira da Silva*, mandatária.  
*Alírio Manuel da Silva Martins*, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Maria José Pereira da Silva*, mandatária.  
*Alírio Manuel da Silva Martins*, mandatário.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*Maria José Pereira da Silva*, mandatária.  
*Alírio Manuel da Silva Martins*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

*Abel Pereira dos Santos*, mandatário.  
*José Oliveira da Silva*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 16 de Novembro de 2009. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

#### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

17 de Novembro de 2009. — (*Assinatura ilegível.*)

**Declaração**

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 13 de Novembro de 2009. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira*.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 13 de Novembro de 2009. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

**Declaração**

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 13 de Novembro de 2009. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 20 de Abril de 2010, a fl. 74 do livro n.º 11, com o n.º 67/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

O CCT para os centros de abate de aves publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2008, e 17, de 8 de Maio de 2009, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4750 trabalhadores.

3 — .....

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de 12 meses.

2 — .....

3 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €19,50.

.....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de €19,50 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

.....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — €3,40;  
Diária completa — €42,50;  
Almoço ou jantar — €14;  
Dormida com pequeno-almoço — €26;  
Ceia — €7,50;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

.....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de €24 mensais.

2 — .....

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de €4,50 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — .....

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Maio de 2010.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupos	Categoria	Remunerações (euros)
I	Encarregado de matadouro .....	634
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de expedição ..... Encarregado de manutenção ..... Inspector de vendas .....	566
III	Motorista de pesados .....	550
IV	Aproveitador de subprodutos ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista ..... Pendurador ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	510
V	Ajudante de motorista/distribuidor ..... Apontador ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Expedidor ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	483
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação ..... Manipulador ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	481
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de refeitório ..... Guarda ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2.º período ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro Mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Servente de pedreiro .....	479
VIII	Ajudante de fogoeiro ..... Ajudante de mecânico de automóveis ..... Ajudante de serralheiro mecânico ..... Ajudante de serralheiro civil ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Pré-oficial electricista do 1.º período ..... Trabalhador da apanha .....	477

Grupos	Categoria	Remunerações (euros)
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	475
	Praticante de caixeiro .....	
	Praticante .....	
	Servente de limpeza .....	

Lisboa, 20 de Abril de 2010.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 21 de Abril de 2010. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

21 de Abril de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 22 de Abril de 2010. — A Direcção Nacional:  
*Amável Alves — Vítor Pereira.*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 22 de Abril de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;  
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 26 de Abril de 2010. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 29 de Abril de 2010, a fl. 74 do livro n.º 11, com o n.º 66/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

O CCT para os centros de abate de aves publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, é alterado da forma seguinte:

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4750 trabalhadores.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de 12 meses.

2 — .....

3 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — .....

### Cláusula 34.ª

#### Conceito de retribuição

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €19,50.

.....

### Cláusula 39.ª

#### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de €19,50 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

.....

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — €3,40;  
Diária completa — €42,50;  
Almoço ou jantar — €14;  
Dormida com pequeno-almoço — €26;  
Ceia — €7,50;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Subsídio de frio**

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de €24 mensais.

2 — .....

Cláusula 89.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de €4,50 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — .....

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Pagamento de retroactivos**

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Maio de 2010.

**ANEXO II****Tabela salarial**

Grupos	Categoria	Remunerações (euros)
I	Encarregado de matadouro .....	634
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção . . . . . Encarregado de expedição .....	566
III	Motorista de pesados .....	550
IV	Aproveitador de subprodutos .....	510
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor .....	

Grupos	Categoria	Remunerações (euros)
V	Ajudante de motorista/distribuidor .....	483
	Apontador .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Expedidor .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelamento .....	481
	Manipulador .....	
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	479
	Empregado de refeitório .....	
	Guarda .....	
	Mecânico de Automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 2.º período .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Servente de pedreiro .....	
VIII	Ajudante de fogoeiro .....	477
	Ajudante de mecânico de automóveis .....	
	Ajudante de serralheiro mecânico .....	
	Ajudante de serralheiro civil .....	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	
	Pré-oficial electricista do 1.º período .....	
	Trabalhador da apanha .....	
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	475
	Praticante de caixeiro .....	
	Praticante .....	
	Servente de limpeza .....	

Lisboa, 20 de Abril de 2010.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Manuel Vitorino Santos*, mandatário.

Depositado em 3 de Maio de 2010, a fl. 75 do livro n.º 11, com o n.º 74/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.**

## Cláusula prévia

A presente revisão do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de

22 de Maio de 2009, dá nova redacção à seguinte matéria:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem, no território nacional, ao fabrico de pasteleria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange 365 empresas e 705 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e terão que ser revistas anualmente.
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

**CAPÍTULO IV**

**Prestação do trabalho**

**CAPÍTULO V**

**Retribuição mínima do trabalho**

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação do trabalho**

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

**CAPÍTULO VIII**

**Condições particulares de trabalho**

**CAPÍTULO IX**

**Segurança social, abono de família e regalias sociais**

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Regalias sociais**

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário €4,10, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

**CAPÍTULO X**

**Disciplina**

**CAPÍTULO XI**

**Deslocações**

**CAPÍTULO XII**

**Formação profissional**

**CAPÍTULO XIII**

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

**CAPÍTULO XIV**

**Actividade sindical na empresa**

## CAPÍTULO XV

## Questões gerais e transitórias

Cláusula 64.<sup>a</sup>

## Manutenção de regalias anteriores

1 —	.....
2 —	.....

Cláusula 65.<sup>a</sup>

## Prevalência de normas

.....

## ANEXO I

## Definição de funções

.....

## Trabalhadores do comércio e armazém

.....  
*Motorista vendedor-distribuidor.* — É o(a) trabalhador(a) que conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

## ANEXO II

## Condições profissionais específicas

.....

## ANEXO III

## Remuneração mínima mensal

## Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Chefe de vendas (Com./Arm.) ..... Encarregado geral de armazém (Com./Arm.) ..... Técnico de serviço social (SS) .....	720
II	Encarregado electricista (Ele.) ..... Encarregado (metalúrgico) (Met.) .....	687
III	Analista principal ..... Caixeiro encarregado (Com./Arm.) ..... Encarregado de armazém (Com./Arm.) ..... Chefe de equipa (Met.) ..... Chefe de equipa (Ele.) ..... Chefe de movimento (Rod.) .....	667
IV	Inspector de vendas (Com.) ..... Preparador de trabalho (Met.) ..... Analista físico-químico de 1. <sup>a</sup> (Qui.) ...	635
V	Encarregado (CC) ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> (Ele.) ..... Chefe de cozinha (Hot.) ..... Encarregado de refeitório (Hot.) ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (Met.) ....	619

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
	Fiel de armazém (Met.) ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> (Met.) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (Met.) ... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> (Met.) ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (Met.) ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (Met.) ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....	
VI	Motorista de pesados (Rod.) ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> (Com./Arm.) ..... Caixeiro-viajante e de praça sem comissões (Com./Arm.) ..... Fiel de armazém (Com./Arm.) ..... Promotor/prospector de vendas sem comissões ..... Vendedor especializado sem comissões Demonstrador (Com./Arm.) ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> (Hot.) ..... Analista físico-químico de 2. <sup>a</sup> (Qui.) ... Oficial de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Motorista vendedor — distribuidor ...	603,50
VII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (Ele.) ..... Encarregado de cargas e descargas (Gar.) Canalizador de 2. <sup>a</sup> (Met.) ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> (Met.) ..... Ajudante de fiel de armazém (Met.) (a) Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (Met.) ... Pintor de 1. <sup>a</sup> (Met.) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (Met.) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (Met.) ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....	580
VIII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> (Com./Arm.) ..... Conferente (Com./Arm.) ..... Repositor ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> (Hot.) ..... Ajudante de fiel de armazém (Com./Arm.) Motorista de ligeiros .....	545
IX	Oficial de 3. <sup>a</sup> (Ele.) ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (Met.) ... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> (Met.) ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> (Met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. <sup>a</sup> (Met.) ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (Met.) ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> (Met.) ... Pintor de 2. <sup>a</sup> (Met.) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (Met.) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (Met.) ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (Met.) ..... Analista físico-químico de 3. <sup>a</sup> (Qui.) ...	530
X	Ajudante de motorista (Rod.) ..... Lubrificador (Rod.) .....	520,50
XI	Caixa (balcão) (Com./Arm.) ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> (Com./Arm.) ..... Operador de empilhador (Com./Arm.) ... Caixeiro-viajante e de praça com comissões (Com./Arm.) ..... Promotor/prospector de vendas sem comissões (Com./Arm.) ..... Vendedor especializado com comissões (Com./Arm.) ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> (Hot.) ..... Despenseiro (Hot.) ..... Empregado de balcão (Hot.) ..... Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 2. <sup>a</sup> (Met.) ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (Met.) ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> (Met.) ..... Preparador (Qui.) .....	494



Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
XII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (Com./Arm.)	493
	Servente ou auxiliar de armazém (Com./Arm.)	
	Embalador (Com./Arm.)	
	Servente (CC)	
	Pré-oficial do 2.º ano (Ele.)	
	Lavador (Rod.)	
	Servente de viaturas de carga (Rod.)	
	Empregado de mesa/balcão ou sel-service (Hot.)	
	Empregado de refeitório ou cantina (Hot.)	
	Servente Met.)	
	Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 3.ª (Met.)	
Lubrificador de 3.ª (Met.)		
Praticante do 2.º ano com aprendizagem (Met.)		
XIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano (Com.)	479
	Pré-oficial do 1.º ano (Ele.)	
	Praticante do 1.º ano com aprendizagem (Met.)	
XIV	Ajudante de electricista (Ele.)	477
	Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (Met.)	
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (Com./Arm.)	476
	Praticante de caixeiro do 2.º ano (Com./Arm.)	
	Aprendiz do 2.º ano (Met.)	
	Aprendiz (Hot.)	
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (Com./Arm.)	475
	Praticante de caixeiro do 1.º ano (Com./Arm.)	
	Aprendiz (CC)	
	Aprendiz do 1.º ano (Ele.)	
	Aprendiz do 1.º ano (Ele.)	

## ANEXO III-A

## Remuneração mínimas mensais

## Tabela de salários para profissionais de engenharia

Grupos profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
Grau I-A	773
Grau I-B	831
Grau II	889
Grau III	1 096
Grau IV	1 288
Grau V	1 475
Grau VI	1 702

Lisboa, 31 de Março de 2010.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 3 de Maio de 2010, a fl. 75 do livro n.º 11, com o n.º 76/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e denúncia

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

## Cláusula 2.ª

## Vigência e denúncia

1 —  
2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente.

3 —  
4 —  
5 —  
6 —  
7 —  
8 —  
9 —  
10 —  
11 —

## ANEXO II

## Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais
	Batedor de ouro em folha — oficial principal (a). Cinzelador — oficial principal (a).

Grau	Categorias profissionais
I	Cravador joalheiro — oficial principal (a). Filigraneiro — oficial principal (a). Guilhochador — oficial principal (a). Gravador manual — oficial principal (a). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos — oficial principal (a). Joalheiro — oficial principal (a). Oficial de faqueiro — principal (a). Oficial de martelo (caldeireiro de prata) — principal (a). Ourives — oficial principal (a). Prateiro — oficial principal (a).
II	Batedor de ouro em folha — de 1. <sup>a</sup> Dourador/prateador — oficial principal (b). Cinzelador de 1. <sup>a</sup> Cravador joalheiro de 1. <sup>a</sup> Filigraneiro de 1. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em caixa) — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em ceras perdidas) — oficial principal (b). Guilhochador de 1. <sup>a</sup> Gravador manual de 1. <sup>a</sup> Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. <sup>a</sup> Joalheiro de 1. <sup>a</sup> Oficial de faqueiro de 1. <sup>a</sup> Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de lapidar metais — principal (b). Ourives de 1. <sup>a</sup> Polidor de pratas — oficial principal (b). Polidor de ouro e joalheiro — oficial principal (b). Prateiro de 1. <sup>a</sup>
III	Alisador/acabador — oficial principal (b). Dourador/prateador de 1. <sup>a</sup> Enchedor — oficial principal (b). Esmaltador de artefactos de ouro — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em caixas) de 1. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. <sup>a</sup> Gravador mecânico — oficial principal (b). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de lapidar metais de 1. <sup>a</sup> Polidor de pratas de 1. <sup>a</sup> Polidor de ouro e joalheiro de 1. <sup>a</sup>
IV	Alisador/acabador de 1. <sup>a</sup> Batedor de ouro em folha de 2. <sup>a</sup> Cinzelador de 2. <sup>a</sup> Cravador/joalheiro de 2. <sup>a</sup> Dourador/prateador de 2. <sup>a</sup> Enchedor de 1. <sup>a</sup> Esmaltador de artefactos de ouro de 1. <sup>a</sup> Filigraneiro de 2. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em caixas) de 2. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2. <sup>a</sup> Guilhochador de 2. <sup>a</sup> Gravador manual de 2. <sup>a</sup> Gravador mecânico de 1. <sup>a</sup> Joalheiro de 2. <sup>a</sup> Oficial de faqueiro de 2. <sup>a</sup> Oficial de martelo/(caldeireiro de prata) de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de lapidar metais de 2. <sup>a</sup> Ourives de 2. <sup>a</sup> Prateiro de 2. <sup>a</sup> Polidor de pratas de 2. <sup>a</sup> Polidor de ouro e joalheiro de 2. <sup>a</sup>
	Alisador/acabador de 2. <sup>a</sup> Batedor de ouro em folha de 3. <sup>a</sup> Cinzelador de 3. <sup>a</sup> Cravador/joalheiro de 3. <sup>a</sup> Dourador/ prateador de 3. <sup>a</sup> Enchedor de 2. <sup>a</sup> Esmaltador de artefactos de ouro de 2. <sup>a</sup> Filigraneiro de 3. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em caixas) de 3. <sup>a</sup>

Grau	Categorias profissionais
V	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. <sup>a</sup> Guilhochador de 3. <sup>a</sup> Gravador manual de 3. <sup>a</sup> Gravador mecânico de 2. <sup>a</sup> Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. <sup>a</sup> Joalheiro de 3. <sup>a</sup> Oficial de faqueiro de 3. <sup>a</sup> Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. <sup>a</sup> Operador de máquinas de lapidar metais de 3. <sup>a</sup> Ourives de 3. <sup>a</sup> Prateiro de 3. <sup>a</sup> Polidor de pratas de 3. <sup>a</sup> Polidor de ouro e joalheiro de 3. <sup>a</sup>
VI	Alisador/acabador de 3. <sup>a</sup> Enchedor de 3. <sup>a</sup> Esmaltador de artefactos de ouro de 3. <sup>a</sup> Gravador mecânico de 3. <sup>a</sup>
VII	Auxiliar. Praticante do 2.º ano. Pré-oficial do 2.º ano.
VIII	Praticante do 1.º ano. Pré-oficial do 1.º ano.
IX	Aprendiz do 2.º ano.
X	Aprendiz do 1.º ano.

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocínio.

(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

**ANEXO III****Tabela salarial**

(Em euros)	
Grau	Valor
I	945
II	891
III	832
IV	771
V	679
VI	637
VII	551
VIII	536
IX	485
X	475

Nota. — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 2007, e 11, de 22 de Março de 2009.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), conjugado com o artigo 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2010.

Pela APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria:

*Carlos Alberto Nicolau Caria*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, mandatário.  
Francisco Alves Silva Ramos, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita, decorridos dois anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciantes disporão até de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para as categorias profissionais por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Regras de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

2 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia.

3 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à Associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e poderá ter a duração de um mês.

2 — Mantendo-se o contrato de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite, ou oferta pessoal de melhores condições.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito

sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4 — A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratação a termo

1 — A contratação a termo reporta-se sempre a situação de carácter excepcional e às expressamente previstas na lei e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e em igualdade de condições com os restantes candidatos terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas respeitante à categoria institucionalizada que mais se aproxime e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do contrato de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

6 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior, ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação em contrato sem termo.

8 — O período experimental é, respectivamente, de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração até 6 meses ou superior.

9 — Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

10 — Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes categorias profissionais e classes diferentes das nele previstas.

2 — A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que pertencem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruírem.

3 — Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-las na revisão contratual seguinte.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens que, nos termos da cláusula 4.<sup>a</sup>, ingressem em profissão onde, nos termos deste contrato seja admitida aprendizagem.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um anos, conforme o aprendiz tenha sido admitido, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

3 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior (pré-oficial), logo que tenha permanecido um mínimo de 6 meses como aprendiz.

4 — Quando cessar um contrato com um aprendiz a entidade patronal passar-lhe-á, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que ele se verificou.

5 — Ao fim de um ano de aprendizagem o aprendiz pode ser promovido a praticante e assim ingressar na carreira de uma das profissões que não tem aprendizagem assinaladas com (b) no anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1 — Salvo quando tiver optado pela faculdade prevista no n.º 5 da cláusula 9.<sup>a</sup>, ingressando em praticante, o apren-

diz que tenha terminado o seu período de aprendizagem ascende a pré-oficial.

2 — Os pré-oficiais e os praticantes ao fim de dois anos na categoria terão acesso à categoria de oficial de 3.<sup>a</sup>

3 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

4 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficiais de 1.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos do número anterior para a sua não promoção, terá direito a exigir um exame profissional, a efectuar no seu posto de trabalho, de acordo com as suas funções habituais e usuais na especialidade.

6 — Os exames a que se refere o número anterior serão efectuados por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da entidade patronal.

7 — No caso de o júri previsto no número anterior não chegar a acordo em relação ao resultado do exame, caberá ao trabalhador mais qualificado na empresa a decisão final do exame, sendo esta aceitação obrigatória para ambas as partes.

8 — Os oficiais de 1.<sup>a</sup> ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial principal no caso de existir a vaga respectiva.

§ único. É obrigatória a existência de um oficial principal sempre que na empresa existam quatro ou mais oficiais, pré-oficiais e ou praticantes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular, no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

As entidades patronais procederão, de acordo com a legislação em vigor, à elaboração e envio dos mapas de quadro de pessoal para as entidades oficiais do qual enviarão cópia para a organização sindical outorgante desta convenção, bem como o afixarão em lugar bem visível no local de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Duração do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima semanal de 40 horas repartindo-se por cinco dias de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### 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 as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

4 — As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.

5 — O trabalho suplementar prestado nos dias de descanso semanal e em dia de feriado confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, seja qual for a duração do trabalho executado.

6 — O trabalho prestado em continuidade de serviço depois das 20 horas dá direito ao trabalhador a descansar igual período de tempo no dia imediato.

7 — Nenhum trabalhador pode realizar mais que duas horas consecutivas de trabalho suplementar e 120 horas/ano, salvo nos casos de iminência de prejuízos graves e casos de força maior.

8 — O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e amamentação.

9 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que havendo motivos atendíveis expressamente os invoquem.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % do número horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalhador tem direito a descansar, pelo menos, duas horas após um período de quatro horas de trabalho nocturno contínuo, com direito a igual remuneração.

## SECÇÃO II

## Remuneração do trabalho

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Remunerações mínimas mensais**

As remunerações mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo II, de acordo com o respectivo enquadramento profissional.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Substituição temporária**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior para além de 15 dias, passará a receber esta última retribuição durante todo o prazo em que a substituição durar, incluindo o período inicial de 15 dias.

2 — O esquema definido no número anterior não poderá ser aplicado sistematicamente.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos que se prevêem na cláusula 36.<sup>a</sup> e durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano de cessação.

4 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da respectiva cessação.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de 75 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{Período de trabalho semanal}}$$

3 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao fim da 1.<sup>a</sup> semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho nocturno**

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

2 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup> e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a €16,40.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado**

O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos feriados será remunerado com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Abono para deslocações**

1 — Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade em lugar diverso do local habitual de trabalho, terá direito ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento, directamente impostas pelo exercício dessa actividade, à importância diária de 7,5 % da remuneração do grau II, ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documento comprovativo.

2 — Ao trabalhador que, mediante acordo prévio, se desloque em viatura própria ao serviço da empresa, ser-lhe-á pago o correspondente ao coeficiente de 0,28 do preço de gasolina por cada quilómetro percorrido.

## CAPÍTULO III

**Suspensão da prestação do trabalho**

## SECÇÃO I

## Férias

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Direito a férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil que não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

2 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, gozará um período

de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — No ano da admissão o trabalhador, e sempre que a entidade empregadora encerre para férias, não poderá ser penalizado por esse facto, tendo direito à remuneração completa do período de encerramento.

7 — Nos casos previstos no n.º 4 e caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador será descontado os dias que eventualmente tenha gozado a mais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinge um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

3 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado o período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Acréscimo da duração das férias

1 — 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.

2 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitantes ao trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — O trabalhador convocado a prestar serviço militar terá direito a gozar o período de férias e a receber o respectivo subsídio, antes da sua incorporação, devendo

para esse efeito avisar imediatamente do facto à entidade patronal.

3 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao seu serviço.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente, excepto se se verificar a cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, salvo o previsto nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do período de férias.

3 — A redução do período de férias, nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 41.<sup>a</sup>, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente o trabalhador ou, na sua falta, o sindicato.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período e férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — 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 pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Durante o período de férias se o trabalhador adoecer, são as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta, salvo se outra data for acordada entre as partes, os restantes dias não compreendidos naquele período.

6 — Haverá ainda 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 à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

7 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

8 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula seguinte.

11 — A entidade patronal deverá elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de Abril de cada ano devendo enviar uma cópia ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1 — A entidade patronal que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar, bem como, o respectivo subsídio de férias.

2 — O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
Domingo de Páscoa;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
Corpo de Deus;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal do respectivo concelho.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto a todos os trabalhadores na tarde de 24 de Dezembro, sem perda de remuneração.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Faltas — Definição**

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

2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

3 — No caso 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 38.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como:

*a)* As dadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais;

*b)* As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período que aquela durar;

*c)* As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, acrescidas de um dia por cada filho adoptado ou enteado além do primeiro;

*d)* Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da lei sindical;

*e)* Por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

*f)* As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta; (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

*g)* As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral; (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

*h)* As dadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

*i)* As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Aplica-se o disposto na alínea *g)* do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Comunicação e prova sobre falta justificada**

1 — As faltas justificadas quando previsíveis deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias e as imprevistas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2 — As faltas dadas por motivo da alínea *e)* da cláusula anterior deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as que se enquadrem nos seguintes casos:

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

*c)* As previstas na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, até 30 dias por ano;

*d)* As previstas na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, até 15 dias por ano;

*e)* As previstas na alínea *d)* até quatro dias/mês para dirigentes e oito horas/mês para delegados sindicais;

*f)* As previstas na alínea *i)* do n.º 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

*g)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

*a)* Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

*b)* Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Impedimento prolongado**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres e garantias das partes

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

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

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros das comissões paritárias;

i) Atribuir, sem perda de remuneração, ao trabalhador-estudante as dispensas previstas na lei em vigor para frequência das aulas e para a prestação de provas de avaliação;

j) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

l) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar o disposto no presente contrato e nas disposições legais aplicáveis;

b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe forem confiadas;

c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgar informações quanto à sua organização, métodos de produção ou negócios;

d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho e disciplina, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Usar de urbanidade, respeitar e fazer-se respeitar em relação a todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;

f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal que lhes tenha sido confiado;

g) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

i) Desempenhar as funções por forma a prestigiar a profissão.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, com excepção do disposto no n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup>;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal, ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho

Com vista a salvaguardar os legítimos interesses dos profissionais e o exercício normal da actividade da entidade patronal, é vedado a esta recorrer à prestação de serviços por parte dos trabalhadores que não exerçam efectiva e exclusivamente as profissões abrangidas por este contrato, salvo se a eventual prestação de serviços a que se pretende recorrer se não enquadrar na definição normal de funções constantes deste CCT.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada

mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos seus associados, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

## CAPÍTULO V

### Disciplina

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão (admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico);
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias, e em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

4 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito (processo disciplinar prevista na cláusula 77.<sup>a</sup> do presente contrato) de que conste audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

2 — O delegado sindical ou na sua falta, o sindicato respectivo, dever ser avisado da suspensão, no prazo máximo de 48 horas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) da cláusula 44.<sup>a</sup>;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Execução e caducidade do procedimento disciplinar

1 — Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

2 — A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

3 — Da aplicação das sanções previstas no n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup> pode o trabalhador directamente ou por intermédio do sindicato respectivo reclamar para a entidade competente.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

Face ao CT apresenta-se a seguinte redacção:

1 — Em caso de transmissão por qualquer título das titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalhos dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

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

4 — Considera-se económica o conjunto de meios organizativos com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes

da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

## CAPÍTULO VI

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Alterar a redacção para:

1 — Sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal e do demais estabelecido no regime jurídico para a protecção da maternidade e da paternidade (Código do Trabalho e Lei n.º 35/2004) são assegurados os seguintes direitos:

a) Assegurar às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens, bem como as garantias dos direitos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 23.º do Código do Trabalho e nos artigos 30.º a 40.º da Lei n.º 35/2004;

b) A trabalhadora grávida puérpera ou lactante tem direito à protecção da segurança e saúde, nomeadamente a prevista no artigo 49.º bem como à protecção contra o despedimento consagrada no artigo 51.º, ambos do Código do Trabalho, que aqui se dão por reproduzidos;

c) Faltar durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;

d) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior, é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

e) O direito consagrado nas alíneas anteriores é atribuído ao pai na totalidade ou no remanescente ao período já gozado pela mãe e no mínimo de 30 dias no caso de incapacidade física ou por doença da mãe ou morte da mesma, ou por decisão dos pais;

f) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

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

2 — Os trabalhadores deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto no número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Protecção do património genético

Aos trabalhadores será assegurada a protecção do património genético, nomeadamente a prevista nos arti-

gos 41.º a 65.º da Lei n.º 35/2004, que aqui se dão por reproduzidos.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, dispensas e faltas

Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, as empresas pagarão as licenças, faltas e dispensas não previstas na cláusula 40.<sup>a</sup>, sendo posteriormente ressarcidas dos subsídios que o trabalhador usufruir da segurança social.

#### SECÇÃO II

##### Menores

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Excepto para as actividades referidas nos artigos 122.º a 126.º da Lei n.º 35/2004, só podem ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e apenas para trabalhos leves, nos termos dos artigos 55.º do Código do Trabalho e 115.º da Lei n.º 35/2004 (Lei de Regulamentação do Código).

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores condições de trabalho adequadas à sua idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação e prevenindo de modo especial qualquer risco resultante da falta de experiência, da consciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento.

4 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

#### SECÇÃO III

##### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fracccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas — dispensa até 3 horas semanais;

b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas — dispensa até 4 horas semanais;

c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas — dispensa até 5 horas semanais;

d) Igual ou superior a 38 horas — dispensa até 6 horas semanais.

3 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

5 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

6 — Para efeitos de aplicação deste artigo, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

## CAPÍTULO VII

### Higiene e segurança

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, higiene e saúde, observando para o efeito as normas legais em vigor, nomeadamente o estipulado no Regime Jurídico actual (Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, com a nova redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, e Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro), nomeadamente o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2004:

a) A limpeza e conservação dos locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores; instalações sanitárias ou outros, postas à sua disposição, tais como, lavabos e chuveiros convenientemente apropriados;

b) Sistemas de condicionamento de ar com a devida previsão de ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial;

c) Níveis de intensidade sonora que não ultrapassem os 85 Db (decibéis);

d) A existência de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, segundo a natureza, importância e riscos calculados;

e) Vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção;

f) Cuidados especiais e adequados na utilização de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos;

g) A existência e funcionamento de serviços de segurança, higiene saúde, assegurados por um médico do trabalho que, dado as especificidade das empresas poderá ser individual ou colectivamente, assegure uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

h) Nenhum médico do trabalho poderá assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de serviço por mês.

Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores, não sendo da sua competência exercer a fiscalização das ausências ao serviço seja qual for o motivo que as determine;

i) Assegurar, pelo menos uma vez por ano, sejam obrigatoriamente feitas inspecções médicas aos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo de saúde.

2 — Os trabalhadores têm o direito de, nos termos da lei, eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes de exposição e agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização de registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e devem denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80% da retribuição mensal desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.

2 — As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

## CAPÍTULO VIII

### Cessaçã o do contrato de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Causas da cessaçã o do contrato de trabalho

Sem prejuízo dos preceitos e garantias dos trabalhadores consagrados no Código do Trabalho, nomeadamente as relativas à protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a cessaçã o do contrato de trabalho rege-se pelo estipulado no artigo 384.º do referido Código, ou seja por:

- a) Caducidade:
  - i) Verificando-se o seu termo;
  - ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
  - iii) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;
- b) Revogaçã o, por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento onde conste a data da produçã o de efeitos e a compensaçã o pecuniária para liquidaçã o de todos os créditos;
- c) Resoluçã o por evocaçã o de justa causa por qualquer das partes;
- d) Denúncia, por parte do trabalhador mediante comunicaçã o escrita enviada ao empregador com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme a antiguidade seja até ou mais de dois anos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

Para além das demais situações de ilicitude do despedimento constantes do Código do Trabalho, bem como das garantias de indemnizaçã o do trabalhador por danos patrimoniais e não patrimoniais e ainda da reintegraçã o do trabalhador no seu posto de trabalho nos casos de ilicitude, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;

- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocaçã o de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culpos o do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistênci a da relaçã o de trabalho, constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciaçã o da justa causa deve atender-se, no quadro de gestã o da empresa, ao grau de lesã o dos interesses do empregador, ao carácter das relaçã oes entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violaçã o dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocaçã o repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligênci a devida, das obrigaçã oes inerentes ao exercíci o do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesã o de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declaraçã oes relativas à justificaçã o de faltas;
- 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 civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposiçã o ao cumprimento de decisã oes judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

A elaboraçã o da nota de culpa, instauraçã o do procedimento, resposta à nota de culpa, instauraçã o e decisã o,

obedecem aos artigos 411.º a 415.º do CT que aqui se dão por reproduzidos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Resolução

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representantes legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 do artigo 396.º, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — No caso do contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Falência

A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

O administrador de falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador aquando da cessação do contrato de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no artigo 65.º do Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de Abril.

## CAPÍTULO IX

### Comissão paritária

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A comissão paritária será constituída por igual número de representantes da parte patronal e sindical outorgantes desta convenção considerando-se constituída logo que ambas as partes designem o(s) seu(s) representantes(s).

2 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- d) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — Os membros da comissão paritária reunirão a pedido de qualquer das partes e aprovarão o regulamento de funcionamento.

2 — As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, considerando-as as suas deliberações parte integrante da presente convenção.

## CAPÍTULO X

## Disposições finais

Cláusula 77.<sup>a</sup>

## Revogação dos contratos anteriores

O presente contrato colectivo revoga em tudo o que for mais favorável ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2007.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

## Direitos adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

## Disposição final

Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato, nas empresas nenhum trabalhador poderá ter aumento inferior ao valor percentual acordado.

## ANEXO I

## Definição de funções

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nas seguintes profissões de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas:

*Alisador/acabador.* — É o trabalhador que, predominantemente, elimina imperfeições, regulariza e alisa a superfície de peças vindas da fundição ou estampagem.

*Auxiliar.* — É o trabalhador que procede à manutenção de máquinas e ferramentas; recupera os desperdícios e executa as tarefas auxiliares do sector em que se insere.

*Batedor de ouro em folha.* — É o trabalhador que, servindo-se de martelos e livros apropriados, bate ouro em folha a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície.

*Cinzelador.* — É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa motivos em relevo ou lavrado em peças de metais preciosos.

*Cravador/joalheiro.* — É o trabalhador que, utilizando buris, olhetas, martelos e outras ferramentas apropriadas, fixa, por cravação, pedras ornamentais nas jóias. Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

*Dourador e prateador.* — É o trabalhador que dá revestimento, através de galvanoplastia, a superfícies de peças fabricadas de ouro ou prata, assim como oxida as variadas peças.

*Esmaltador de artefactos de ouro.* — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte, após preparação prévia, nas superfícies de objectos de adorno executados em metais macios.

*Enchedor.* — É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

*Filigraneiro.* — É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou ouro que compõem determinados objectos de adorno ou uso pessoal a encher com filigrana, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento.

*Fundidor-moldador (em caixas).* — É o trabalhador que executa moldações em areia utilizando caixas apropriadas.

*Fundidor-moldador (em ceras perdidas).* — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo de ceras perdidas.

*Gravador manual.* — É o trabalhador que, utilizando buris e outras ferramentas apropriadas, talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias e artigos de metal.

Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar.

Pode ser especializado na gravura de determinados metais e ser denominado em conformidade.

*Gravador mecânico.* — É o trabalhador que regula, manobra e opera uma máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de letras e motivos decorativos.

Pode afiar as ferramentas utilizadas.

*Guilhochador.* — É o trabalhador que monta, regula e opera uma máquina apropriada para ornamentar, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria.

*Imprimidor (repuxador) de metais preciosos.* — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, nomeadamente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito, e utiliza moldes que previamente confecciona.

*Joalheiro.* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal.

Prepara as ligas metálicas, fabrica os dispositivos de fixação das pedras, podendo efectuar a respectiva cravação.

*Oficial de faqueiro.* — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

*Oficial de martelo (caldeireiro de prata).* — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais apropriadas, fabrica e repara, por batimento, artigos de prata tais como terrinas, travessas e serviços de chá. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

*Operador de máquinas de lapidar metais.* — É o trabalhador que ornamenta, por facetamento, e segundo o apropriado a seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina.

*Ourives (ourives de ouro).* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

*Polidor de ouro ou joalheria.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria.

*Polidor de pratas.* — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais do polidor de metais (operador de máquinas de polir), mas com o objectivo específico do



polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

*Prateiro (ourives de prata).* — É o trabalhador que fabrica e repara, com ferramentas manuais ou mecânicas, artigos normalmente de prata, com médias ou grandes dimensões, para uso doméstico, culto religioso ou finalidades decorativas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais
I	Batedor de ouro em folha — oficial principal (a). Cinzelador — oficial principal (a). Cravador joalheiro — oficial principal (a). Filigraneiro — oficial principal (a). Guilhochador — oficial principal (a). Gravador manual — oficial principal (a). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos — oficial principal (a). Joalheiro — oficial principal (a). Oficial de faqueiro — principal (a). Oficial de martelo (caldeireiro de prata) — principal (a). Ourives — oficial principal (a). Prateiro — oficial principal (a).
II	Batedor de ouro em folha — de 1. <sup>a</sup> Dourador/prateador — oficial principal (b). Cinzelador de 1. <sup>a</sup> Cravador joalheiro de 1. <sup>a</sup> Filigraneiro de 1. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em caixa) — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em ceras perdidas) — oficial principal (b). Guilhochador de 1. <sup>a</sup> Gravador manual de 1. <sup>a</sup> Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. <sup>a</sup> Joalheiro de 1. <sup>a</sup> Oficial de faqueiro de 1. <sup>a</sup> Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de lapidar metais — principal (b). Ourives de 1. <sup>a</sup> Polidor de pratas — oficial principal (b). Polidor de ouro e joalheiro — oficial principal (b). Prateiro de 1. <sup>a</sup>
III	Alisador/acabador — oficial principal (b). Dourador/prateador de 1. <sup>a</sup> Enchedor — oficial principal (b). Esmaltador de artefactos de ouro — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em caixas) de 1. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. <sup>a</sup> Gravador mecânico — oficial principal (b). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de lapidar metais de 1. <sup>a</sup> Polidor de pratas de 1. <sup>a</sup> Polidor de ouro e joalheiro de 1. <sup>a</sup>
IV	Alisador/acabador de 1. <sup>a</sup> Batedor de ouro em folha de 2. <sup>a</sup> Cinzelador de 2. <sup>a</sup> Cravador/joalheiro de 2. <sup>a</sup> Dourador/prateador de 2. <sup>a</sup> Enchedor de 1. <sup>a</sup> Esmaltador de artefactos de ouro de 1. <sup>a</sup> Filigraneiro de 2. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em caixas) de 2. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2. <sup>a</sup> Guilhochador de 2. <sup>a</sup> Gravador manual de 2. <sup>a</sup> Gravador mecânico de 1. <sup>a</sup>

Grau	Categorias profissionais
	Joalheiro de 2. <sup>a</sup> Oficial de faqueiro de 2. <sup>a</sup> Oficial de martelo/(caldeireiro de prata) de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de lapidar metais de 2. <sup>a</sup> Ourives de 2. <sup>a</sup> Prateiro de 2. <sup>a</sup> Polidor de pratas de 2. <sup>a</sup> Polidor de ouro e joalheiro de 2. <sup>a</sup>
V	Alisador/acabador de 2. <sup>a</sup> Batedor de ouro em folha de 3. <sup>a</sup> Cinzelador de 3. <sup>a</sup> Cravador/joalheiro de 3. <sup>a</sup> Dourador/ prateador de 3. <sup>a</sup> Enchedor de 2. <sup>a</sup> Esmaltador de artefactos de ouro de 2. <sup>a</sup> Filigraneiro de 3. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em caixas) de 3. <sup>a</sup> Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. <sup>a</sup> Guilhochador de 3. <sup>a</sup> Gravador manual de 3. <sup>a</sup> Gravador mecânico de 2. <sup>a</sup> Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. <sup>a</sup> Joalheiro de 3. <sup>a</sup> Oficial de faqueiro de 3. <sup>a</sup> Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. <sup>a</sup> Operador de máquinas de lapidar metais de 3. <sup>a</sup> Ourives de 3. <sup>a</sup> Prateiro de 3. <sup>a</sup> Polidor de pratas de 3. <sup>a</sup> Polidor de ouro e joalheiro de 3. <sup>a</sup>
VI	Alisador/acabador de 3. <sup>a</sup> Enchedor de 3. <sup>a</sup> Esmaltador de artefactos de ouro de 3. <sup>a</sup> Gravador mecânico de 3. <sup>a</sup>
VII	Auxiliar. Praticante do 2.º ano. Pré-oficial do 2.º ano.
VIII	Praticante do 1.º ano. Pré-oficial do 1.º ano.
IX	Aprendiz do 2.º ano.
X	Aprendiz do 1.º ano.

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocínio.

(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

## ANEXO III

### Tabela salarial

(Em euros)	
Grau	Valor
I	945
II	891
III	832
IV	771
V	679
VI	637
VII	551
VIII	536
IX	485
X	475

Nota. — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 2007, e 11, de 22 de Março de 2009.

### Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), conjugado com o artigo 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2010.

Pela APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria:

*Carlos Alberto Nicolau Caria*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Manuel Diogo Bravo*, mandatário.

*Francisco Alves Silva Ramos*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 2010. — Pelo Secretariado:  
*Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

Depositado em 4 de Maio de 2010, a fl. 76 do livro n.º 11, com o n.º 80/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

O CCT para os super, hiper e grandes superfícies especializadas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, é alterado e revisto da seguinte forma:

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho é vertical e abrange, por um lado, as pessoas singulares ou colectivas filiadas na APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, que disponham de área total de exposição e venda superior a 200 m<sup>2</sup> e desenvolvam uma actividade retalhista alimentar e ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange todo o território continental e Regiões Autónomas.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

4 — Os outorgantes propõem-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade retalhista de supermercados, hipermercados e grandes superfícies especializadas, não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 101 empresas e 85 003 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e vigoram pelo período mínimo de um ano.

3 — A denúncia é feita, por qualquer das partes outorgantes, até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência previsto nos n.ºs 1 e 2, acompanhada de uma proposta para negociação.

4 — A parte receptora da proposta responde nos 30 dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 9.ª-A

##### Contratação a termo

1 — A celebração de contrato a termo está sujeita à forma escrita, ficando cada um dos outorgantes com um exemplar, e deve conter os elementos definidos na lei.

2 — Nas situações comprovadas de lançamento de nova actividade, início de laboração de empresa ou de novo estabelecimento comercial, podem ser celebrados contratos de trabalho a termo com tal fundamento, independentemente do número de trabalhadores da empresa.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

4 — Cabe à empresa a prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo.

#### Cláusula 9.ª-B

##### Renovação de contrato a termo certo

1 — As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2 — Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

## ANEXO III

### Tabelas salariais

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010

Nível	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
I	Director .....	Remuneração no mínimo de 20 % acima do nível iv.	
II	Director de loja .....		
III	Analista de sistemas A; chefe de serviços; supervisor de zona; técnico licenciado A.		
IV	Analista de sistemas B; chefe de departamento; coordenador de loja; gerente de loja; gestor de produto comercial A; programador informático de 1.ª; técnico licenciado B.	1 146	1 079

Nível	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
V	Chefe de sector; chefe secção administrativo; comprador; encarregado (carnes); encarregado de armazém; encarregado de loja A; gestor de produto comercial B; programador informático de 2.ª; secretário de administração; supervisor de secção; técnico licenciado C; técnico/técnico administrativo A.	984	926
VI	Encarregado de loja B; chefe de secção/operador encarregado; encarregado/chefe de <i>snack</i> ; oficial carnes principal; secretário de direcção; técnico/técnico administrativo B.	823,50	766,50
VII	Electricista principal; escriturário principal; fiel de armazém; oficial carnes especializado; operador principal; panificador principal; pasteleiro principal; secretário; subchefe de secção administrativo; técnico/técnico administrativo C; subchefe de secção.	698,50	660
VIII	Conferente; cozinheiro especializado; decorador especializado; desenhador especializado; electricista especializado; empregado de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> especializado; escriturário especializado; motorista de pesados; oficial carnes 1.ª; oficial serralheiro civil; oficial serralheiro mecânico; operador especializado; operador informático de 1.ª; panificador especializado; pasteleiro especializado; telefonista/recepcionista especializado; vigilante especializado.	614,50	574,50
IX	Cozinheiro de 1.ª; decorador de 1.ª; desenhador de 1.ª; electricista de 1.ª; empregado de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> de 1.ª; empregado de serviços externos de 1.ª; escriturário de 1.ª; motorista de ligeiros; oficial carnes 2.ª; operador de supermercado de 1.ª; operador informático de 2.ª; panificador de 1.ª; pasteleiro de 1.ª; telefonista/recepcionista de 1.ª; vigilante de 1.ª	560,50	532
X	Cozinheiro de 2.ª; decorador de 2.ª; desenhador de 2.ª; electricista de 2.ª; empregado de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> de 2.ª; empregado de serviços externos de 2.ª; escriturário de 2.ª; operador de armazém A; operador de supermercado de 2.ª; operador informático estagiário; panificador de 2.ª; pasteleiro de 2.ª; telefonista/recepcionista de 2.ª; vigilante de 2.ª	529	494,50
XI	Auxiliar de cozinha; contínuo; guarda; operador de armazém B; paquete; praticante carnes 2.º ano; servente/ajudante motorista; servente de limpeza.	480	480
XII	Desenhador-ajudante do 2.º ano; escriturário estagiário do 2.º ano; operador ajudante do 2.º ano; praticante carnes 1.º ano; praticante de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> do 2.º ano; praticante de cozinha do 2.º ano; praticante de electricista do 2.º ano; praticante de padaria/pastelaria do 2.º ano.	475	475

Nível	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
XIII	Auxiliar de cozinha do 1.º ano; desenhador-ajudante do 1.º ano; escriturário estagiário do 1.º ano; operador-ajudante do 1.º ano; praticante de electricista do 1.º ano; praticante de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> do 1.º ano; praticante de pastelaria/padaria do 1.º ano.	475	475

*Nota.* — A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal. A tabela B é aplicável a todos os restantes distritos e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

## ANEXO V

### Subsídio de alimentação

#### Âmbito geográfico

Distritos da tabela A	Distritos da tabela B
€4,55	€3,44

*Nota.* — A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal. A tabela B é aplicável a todos os restantes distritos e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

#### Regulamentação em vigor

Mantêm-se em vigor todas as demais disposições e matérias que não sejam expressamente substituídas ou derogadas pelo presente IRCT.

Lisboa, 27 de Abril de 2010.

Pela APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição:

*José António Rousseau*, mandatário.

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

*Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

*Paulo Alexandre Antunes Borba*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

*Paulo Alexandre Antunes Borba*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

*Paulo Alexandre Antunes Borba*, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatário.

*Paulo Alexandre Antunes Borba*, mandatário.

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEP-CES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Lisboa, 30 de Abril de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 19 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e

Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 19 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 5 de Maio de 2010, a fl. 76 do livro n.º 11, com o n.º 83/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional à actividade de

serviços de *merchandising* e *field marketing* e obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte:

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, um mês em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração máxima de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva, nos termos previstos no presente CCT.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

#### Cláusula 60.ª

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de €3,38 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 a 5 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

## ANEXO III

## Tabela e enquadramento profissionais

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2010)

Níveis	Categorias profissionais	Escalações de retribuição				
		A	B	C	D	E
I	Director-geral . . . . .	1 301	1 341	1 382	1 424	1 467
II	Director de serviços . . . . .	1 041	1 073	1 106	1 140	1 175
III	Chefe de secção administrativa . . . . .	833	858	884	911	939
	Chefe de serviços . . . . .					
	Coordenador operacional . . . . .					
	Técnico superior III . . . . .					
IV	Gestor de clientes II . . . . .	729	751	774	798	822
	Secretário II . . . . .					
	Técnico administrativo II . . . . .					
	Técnico II . . . . .					
	Técnico informático II . . . . .					
Técnico superior II . . . . .						
V	Gestor de clientes I . . . . .	677	698	719	741	764
	Secretário I . . . . .					
	Técnico administrativo I . . . . .					
	Técnico I . . . . .					
	Técnico informático I . . . . .					
	Técnico superior I . . . . .					
Técnico de vendas VI . . . . .						
VI	Assistente administrativo III . . . . .	625	644	664	684	705
	Assistente operacional III . . . . .					
	Desenhador/decorador . . . . .					
	Supervisor de zona . . . . .					
	Técnico de vendas V . . . . .					
VII	Assistente administrativo II . . . . .	573	591	609	628	647
	Assistente operacional II . . . . .					
	Coordenador de loja . . . . .					
	Operador logístico III . . . . .					
	Supervisor de <i>call-center</i> . . . . .					
	Técnico de vendas IV . . . . .					
Telefonista/recepcionista II . . . . .						
VIII	Assistente administrativo I . . . . .	521	537	554	571	589
	Assistente operacional I . . . . .					
	Empregado de serviço externo II . . . . .					
	Motorista II . . . . .					
	Operador logístico II . . . . .					
	Técnico de vendas III . . . . .					
Telefonista/recepcionista I . . . . .						
IX	Empregado de serviço externo I . . . . .	495	510	526	542	559
	Motorista I . . . . .					
	Operador logístico I . . . . .					
	Promotor II . . . . .					
	Técnico de vendas II . . . . .					
X	<i>Merchandiser</i> II . . . . .	477,50	492	507	523	539
	Operador de <i>call-center</i> . . . . .					
	Promotor I . . . . .					
	Repositor II . . . . .					
	Técnico de vendas I . . . . .					
XI	<i>Merchandiser</i> I . . . . .	477	492	507	523	539
	Repositor I . . . . .					
	Vigilante . . . . .					
XII	Auxiliar de <i>merchandiser</i> . . . . .	475	490	505	521	537
	Embalador . . . . .					
	Servente de limpeza . . . . .					

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 17 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 15 de Abril de 2010.

Pela ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising:

*Maria Clara Dias da Cunha*, presidente da direcção.

*Paulo Manuel Barroso Antunes da Luz*, vice-presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços em representação do SI-TESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Depositado em 29 de Abril de 2010, a fl. 74 do livro n.º 11, com o n.º 68/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Acordo colectivo entre a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e outra e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, de um lado, a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., adiante designadas por empresas, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2 — O ACT aplica-se a duas empresas: CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., com actividade de produção de pasta para papel e estabelecimentos em Constância e Lisboa, e SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., com actividade de silvicultura e estabelecimentos em todo o território nacional.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003,

de 27 de Agosto, são abrangidos pela presente convenção 251 trabalhadores ao serviço das empresas.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

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

4 — No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

#### CAPÍTULO II

#### Admissão, categorias e carreiras profissionais

##### Cláusula 3.ª

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência das empresas.

##### Cláusula 4.ª

##### Condições de admissão

1 — A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas das empresas e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, as empresas deverão fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, as empresas deverão dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional devem as empresas promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — As empresas, sempre que possível, estabelecerão meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas elaborarão os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterão às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Aplicar aos trabalhadores-estudantes o regime previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos



tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

*a)* Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste ACT;

*b)* Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

*c)* Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

*d)* Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

*e)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

*f)* Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

*g)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

*h)* Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

*i)* Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea *b)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelas empresas como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

*a)* Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;

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

*c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;

*d)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas empresas ou por pessoa por elas indicadas;

*e)* Salvo o disposto na lei e neste ACT, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

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

*g)* Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

*h)* Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pelas empresas de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical das empresas

À matéria relativa à actividade sindical nas empresas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Sempre que as empresas considerem que foi praticada uma infracção disciplinar, deverão proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

*a)* Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

*b)* Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

*c)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

*d)* Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado às empresas aplicar multas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mudança de entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o

contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 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 de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas devem observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com as empresas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — As empresas diligenciarão, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que as empresas reconheçam expressamente a utilidade do curso ficam obrigadas a pagar 50% de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador,

de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte, «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de 40 horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de 40 horas semanais, nos termos previstos na lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para as empresas nem qualquer benefício monetário para os

trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — As empresas obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho das empresas, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10 — Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (cinco equipas), quando em horário de apoio (das 8 às 16 horas), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de €5,07.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (das 8 às 16 horas), com o limite de três por período completo de apoio.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup>, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de €15,70;

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de €5,07.

5 — Sempre que o trabalho suplementar em dia útil não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, as empresas ficam obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de €9,22, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 42.<sup>a</sup>

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este ACT, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no Domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Ferriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;

15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — 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, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) 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, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madras, sogros, filhos, enteado, genros e noras, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

f) Parto da esposa, durante 5 dias úteis seguidos ou interpolados, a usar nos 30 dias subsequentes;

g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

h) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

i) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;

j) Doença ou acidente do trabalhador;  
k) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e k) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte das empresas, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas d) e) e f) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea g) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas i) e k) do n.º 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pelas empresas com a indicação de não pagamento.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o

trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pelas empresas. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste ACT para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.<sup>a</sup> para a retribuição do trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos — €230 mensais;

b) Dois turnos rotativos — €81 mensais.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento, quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, as empresas entregar-lhe-ão, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando a trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pelas empresas, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Abono por falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de €23,50 relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exercer aquelas funções.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cantina — Subsídio de refeição

1 — As empresas continuarão a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações fabris de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de €0,05 no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações das empresas e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de €5,57 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de €5,57 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de €5,57, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de €5,57;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de €5,57.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, as empresas deverão ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as empresas pagarão ao trabalhador a partir do 4.º dia, in-

clusivo, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, as empresas garantirão a partir do 4.º dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — As empresas obrigam-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados nas empresas. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração das empresas.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar às empresas a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar às empresas o documento de alta.

8 — Sempre que as empresas completem a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá às empresas, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho**

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, as empresas pagarão ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Complemento de pensão por invalidez**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço das empresas, estas diligenciarão conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, as empresas pagarão a respectiva diferença.

## CAPÍTULO IX

### **Maternidade e paternidade**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Protecção da maternidade e paternidade**

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

## CAPÍTULO X

### **Trabalho de menores**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais dos menores**

A admissão e os direitos especiais de menores serão os decorrentes da legislação aplicável.

## CAPÍTULO XI

### **Actividade na mata**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Definição**

Para efeitos do presente capítulo são as seguintes as definições de «Local de trabalho», «Ponto de reunião» e «Centros de irradiação»:

«Local de trabalho» a zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pelas empresas;

«Ponto de reunião e centros de irradiação» lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter, tanto quanto possível, em conta a residência habitual dos trabalhadores.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Subsídios de transporte e alimentação, dentro da zona**

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de €3,55, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência, dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de refeição para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores da mata fora da zona**

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

a) Transporte a cargo das empresas de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;

b) Um subsídio diário no valor de €11,65 por dia efectivo de trabalho;

c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona, as empresas deverão assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião, quando se verificarem os casos previstos nas alíneas a), d), e) e j) da cláusula 29.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Successão da regulamentação Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente ACT, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço das empresas, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector das empresas, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração das empresas, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente ACT são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à CAIMA e à SILVICAIMA não prejudica a prevalência do regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> e no n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> do ACT, não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA, é a que decorre das disposições legais em vigor.

3 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, revistas nesta convenção.

## ANEXO I

### Remunerações mínimas

Níveis do ACT (grupo)	Categoria profissional	Valor das remunerações (em euros)
I	Técnico superior. . . . .	1 263
II	Agente de métodos. . . . .	1 156
	Assistente de produção de pasta . . . . .	
	Chefe de ensaios de laboratório . . . . .	
	Chefe de região florestal-adjunto. . . . .	
	Desenhador projectista. . . . .	



Níveis do ACT (grupo)	Categoria profissional	Valor das remunerações (em euros)	Níveis do ACT (grupo)	Categoria profissional	Valor das remunerações (em euros)				
II	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras . . . . .	1 156	V	Operador de processo de produção de energia	870				
	Operador de sala de controlo . . . . .								
	Encarregado de armazém . . . . .		799	VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico.				
	Encarregado de realização — civil . . . . .				Analista de laboratório . . . . .				
	Encarregado de realização — instrumentos . . . . .				Assistente administrativo . . . . .				
	Encarregado de realização — eléctrica . . . . .				Auxiliar de segurança . . . . .				
	Encarregado de realização — mecânica . . . . .				Condutor de equipamento agrícola . . . . .				
	Encarregado de segurança . . . . .				Condutor de equipamento de transporte sénior . . . . .				
Preparador-programador . . . . .	Conferente sénior . . . . .								
Secretária de administração/direcção . . . . .	Electromecânico de instrumentos . . . . .								
Supervisor de turno de produção de energia	Ferramenteiro sénior . . . . .								
Supervisor de turno de produção de pasta . . . . .	Medidor florestal . . . . .								
Técnico administrativo sénior . . . . .	Oficial de manutenção carpinteiro . . . . .								
III	Assistente de vendas . . . . .	1 045	VI	Oficial de manutenção electricista . . . . .	799				
	Secretária de direcção . . . . .			Oficial de manutenção lubrificador . . . . .					
	Técnico administrativo . . . . .			Oficial de manutenção pedreiro . . . . .					
	Técnico de informática . . . . .			Oficial de manutenção pintor . . . . .					
	Tesoureiro . . . . .			Oficial de manutenção serralheiro . . . . .					
IV	Encarregado do departamento florestal . . . . .	935	VI	Oficial de manutenção soldador . . . . .	799				
	Encarregado de região florestal . . . . .			Oficial de manutenção torneiro . . . . .					
	Técnico comercial . . . . .			Operador de campo de produção de energia					
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos . . . . .			Operador de campo de produção de pasta . . . . .					
	Técnico de apoio ao gabinete técnico . . . . .			Operador de ETAR . . . . .					
	Técnico de compras e materiais . . . . .			Operador de informática . . . . .					
	Técnico de instrumentos . . . . .			Operador de processo da preparação de madeiras . . . . .					
V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior . . . . .	870	VII	Operador de processo de produção de pasta . . . . .	736				
	Analista de ensaios . . . . .			Operador de recuperação . . . . .					
	Assistente administrativo sénior . . . . .			Técnico do controlo da qualidade . . . . .					
	Comprador . . . . .			Telefonista-recepcionista sénior . . . . .					
	Desenhador . . . . .			Condutor de equipamento de processo . . . . .					
	Electromecânico de instrumentos sénior . . . . .			Condutor de equipamento de transporte . . . . .					
	Empregado dos serviços externos . . . . .			Conferente . . . . .					
	Encarregado florestal . . . . .			Contínuo . . . . .					
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta . . . . .			Ferramenteiro . . . . .					
	Medidor . . . . .			Telefonista recepcionista . . . . .					
	Motorista . . . . .			VIII		Estagiário (de todas as profissões) . . . . .	705		
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior . . . . .					IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões) . . . . .	654	
	Oficial de manutenção electricista sénior . . . . .			Empregado dos serviços sociais . . . . .					
	Oficial de manutenção pedreiro sénior . . . . .			Guarda florestal . . . . .					
	Oficial de manutenção pintor sénior . . . . .			Praticante sénior (de todas as profissões) . . . . .					
	Oficial de manutenção serralheiro sénior . . . . .			X			Auxiliar não especializado (de todas as profissões) . . . . .		624
	Oficial de manutenção soldador sénior . . . . .						Praticante (de todas as profissões) . . . . .		
	Oficial de manutenção torneiro sénior . . . . .								
	Operador-coordenador . . . . .								
Operador de informática sénior . . . . .									
Operador de ETAR sénior . . . . .									

## ANEXO II

## Categorias profissionais por áreas de actividade

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Trabalhadores de construção civil.	Auxiliar não especializado sénior . . . . .										×	
	Encarregado de realização — civil . . . . .		×									
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior . . . . .					×						
	Oficial de manutenção carpinteiro . . . . .						×					
	Oficial de manutenção pedreiro sénior . . . . .					×						
	Oficial de manutenção pedreiro . . . . .						×					
	Oficial de manutenção pintor sénior . . . . .					×						
	Oficial de manutenção pintor . . . . .						×					
	Praticante sénior . . . . .									×		
	Praticante . . . . .											×

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de escritório	Assistente administrativo sénior . . . . .					×					
	Assistente administrativo . . . . .						×				
	Assistente de vendas . . . . .			×							
	Auxiliar não especializado . . . . .										×
	Contínuo . . . . .							×			
	Empregado dos serviços externos . . . . .					×					
	Empregado dos serviços sociais . . . . .									×	
	Estagiário . . . . .								×		
	Operador de informática sénior . . . . .					×					
	Operador de informática . . . . .						×				
	Secretária de administração/direcção . . . . .		×								
	Secretária de direcção . . . . .		×								
	Técnico administrativo sénior . . . . .			×							
	Técnico administrativo . . . . .			×							
	Técnico comercial . . . . .				×						
	Técnico de informática . . . . .				×						
Técnico superior . . . . .	×										
Telefonista-recepcionista sénior . . . . .						×					
Telefonista-recepcionista . . . . .							×				
Tesoureiro . . . . .			×								
Trabalhadores de comércio	Auxiliar não especializado sénior . . . . .									×	
	Comprador . . . . .					×					
	Conferente sénior . . . . .						×				
	Conferente . . . . .							×			
	Encarregado de armazém . . . . .		×								
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta . . . . .					×					
Técnico de compras e materiais . . . . .				×							
Electricistas . . . . .	Aprendiz . . . . .										×
	Encarregado de realização — eléctrica . . . . .		×								
	Oficial de manutenção electricista sénior . . . . .					×					
	Oficial de manutenção electricista . . . . .						×				
	Operador de processo de produção de energia . . . . .					×					
	Praticante sénior . . . . .									×	
Praticante . . . . .										×	
Trabalhadores químicos e de celulose.	Analista de ensaios . . . . .					×					
	Analista de laboratório . . . . .						×				
	Assistente de produção de pasta . . . . .		×								
	Auxiliar de segurança . . . . .						×				
	Auxiliar não especializado sénior . . . . .									×	
	Chefe de ensaios de laboratório . . . . .		×								
	Condutor de equipamento de processo . . . . .							×			
	Condutor de equipamento de transporte sénior . . . . .							×			
	Condutor de equipamento de transporte . . . . .								×		
	Encarregado de segurança . . . . .		×								
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras . . . . .		×								
	Medidor . . . . .					×					
	Operador-coordenador . . . . .					×					
	Operador de campo de produção de pasta . . . . .						×				
	Operador de ETAR sénior . . . . .					×					
	Operador de ETAR . . . . .						×				
	Operador de processo de produção de pasta . . . . .						×				
	Operador do processo da preparação de madeiras . . . . .							×			
Operador de recuperação . . . . .							×				
Operador de sala de controlo . . . . .					×						
Praticante sénior . . . . .									×		
Praticante . . . . .										×	
Supervisor de turno de produção de pasta . . . . .		×									
Técnico de controlo da qualidade . . . . .							×				
Trabalhadores de região florestal.	Chefe de região florestal-adjunto . . . . .		×								
	Condutor de equipamento agrícola . . . . .						×				
	Encarregado de região florestal . . . . .							×			
	Encarregado do departamento florestal . . . . .				×						
	Encarregado florestal . . . . .				×						
	Guarda florestal . . . . .					×				×	
Medidor florestal . . . . .							×				

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores metalúrgicos.	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					×					
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico. . . .						×				
	Agente de métodos. . . . .		×								
	Auxiliar não especializado sénior . . . . .									×	
	Electromecânico de instrumentos sénior . . . . .					×					
	Electromecânico de instrumentos . . . . .						×				
	Encarregado de realização — instrumentos. . . . .		×								
	Encarregado de realização — mecânica . . . . .		×								
	Ferramenteiro sénior . . . . .						×				
	Ferramenteiro. . . . .							×			
	Oficial de manutenção lubrificador . . . . .						×				
	Oficial de manutenção serralheiro sénior . . . . .							×			
	Oficial de manutenção serralheiro. . . . .								×		
	Oficial de manutenção soldador sénior . . . . .						×				
	Oficial de Manutenção soldador . . . . .							×			
Oficial de manutenção torneiro sénior. . . . .						×					
Oficial de manutenção torneiro . . . . .							×				
Preparador-programador . . . . .								×			
Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos.					×						
Técnico de apoio ao gabinete técnico . . . . .					×						
Técnico de instrumentos . . . . .					×						
Técnicos de desenho . . . .	Desenhador . . . . .					×					
	Desenhador projectista. . . . .										
Trab. rodoviários . . . . .	Motorista . . . . .					×					
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia . . . .						×				
	Operador de processo de produção de energia. . .					×					
	Supervisor de turno de produção de energia . . . .							×			

### ANEXO III

#### Definições de funções

##### Construção civil

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Encarregado de realização — Civil.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção carpinteiro sénior.* — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção carpinteiro.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pedreiro sénior.* — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assenta-

mentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Oficial de manutenção pedreiro.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pintor sénior.* — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção pintor.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior.* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os quais coadjuva nos seus trabalhos.

##### Trabalhadores de escritório

*Assistente administrativo sénior.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a prepara-

ção de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transações financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Assistente de vendas.* — É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Contínuo.* — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa

ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

*Empregado dos serviços externos.* — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e receber qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; receber e encaminhar telefaxes.

*Empregado dos serviços sociais.* — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

*Operador de informática sénior.* — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções;

a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *online*. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos e informação.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Secretária de direcção/administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborador na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

*Técnico administrativo sénior.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Técnico comercial.* — Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de informática.* — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferiores.

*Técnico superior (contabilista).* — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Telefonista-recepcionista sénior.* — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

*Telefonista-recepcionista.* — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

#### Trabalhadores de comércio

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de *auxiliar não especializado*, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Comprador.* — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

*Conferente sénior.* — É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Conferente.* — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

*Fiel do armazém/controlador do armazém de pasta.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Técnico de compras e materiais.* — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e con-

trola o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

#### Electricistas

*Encarregado de realização — eléctrica.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção electricista sénior.* — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

*Oficial de manutenção electricista.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Operador de processo de produção de energia.* — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

*Praticante sénior.* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores químicos e de celulose

*Analista de ensaios.* — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiá tecnicamente os postos de controlo fabris.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

*Assistente de produção de pasta.* — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela

coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

*Auxiliar de segurança.* — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolemia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Chefe de ensaios de laboratório.* — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Condutor de equipamento de processo.* — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

*Condutor de equipamento de transporte sénior.* — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

*Condutor de equipamento de transporte.* — É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade

deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de segurança.* — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Medidor.* — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

*Operador-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Operador de campo de produção de pasta.* — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação predefinidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

*Operador de ETAR sénior.* — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o *stock* de produtor químico e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Operador de ETAR.* — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

*Operador de processo da preparação de madeiras.* — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a

partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de processo de produção de pasta.* — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrojador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de recuperação.* — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

*Operador de sala de controlo.* — É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico, adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

*Praticante sénior.* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

*Supervisor de turno de produção de pasta.* — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá

conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

*Técnico do controlo da qualidade.* — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

#### Trabalhadores de região florestal

*Chefe de região florestal-adjunto.* — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de região florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controlo deste. Tem a seu cargo, um carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de região florestal na planificação das actividades, controlo da sua execução e elaboração do orçamento anual.

*Condutor de equipamento agrícola.* — É o trabalhador que conduz e manobra tractores e máquinas agrícolas ou florestais, observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela boa conservação e limpeza dos equipamentos. Pode ainda desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Encarregado de região florestal.* — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal e contrata e controla o pessoal, bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

*Encarregado do departamento florestal.* — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação, tem liberdade de acção.

*Encarregado florestal.* — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada e contrata e controla o pessoal, bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

*Guarda florestal.* — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância, passando ronda às propriedades. Pode executar outras tarefas de índole agrícola.

*Medidor florestal.* — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Administrativo de apoio ao gabinete técnico.* — É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas,

alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

*Auxiliar não especializado sénior.* — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Electromecânico de instrumentos sénior.* — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempanagens simples em equipamentos electrónicos.

*Electromecânico de instrumentos.* — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de realização — instrumentos.* — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Encarregado de realização — mecânica.* — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontractadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Ferramenteiro sénior.* — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é res-



ponsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil).* — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (civil).* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico).* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (mecânico).* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção soldador sénior.* — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

*Oficial de manutenção soldador.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção torneiro sénior.* — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas

que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Oficial de manutenção torneiro.* — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior.* — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

*Preparador-programador.* — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de stocks e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

*Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos.* — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de apoio ao gabinete técnico.* — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita para o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro das empresas, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do Gabinete Técnico; assegura a gestão do sistema informático.

*Técnico de instrumentos.* — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

#### Técnicos de desenho

*Desenhador.* — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando es-

calas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

#### Trabalhadores rodoviários

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

#### Trabalhadores fogueiros

*Operador de campo de produção de energia.* — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

*Operador de processo de produção de energia.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança; garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

*Supervisor de turno de produção de energia.* — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins; cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido

e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

### ANEXO IV

#### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1 — Quadros superiores. . . .	Técnico superior.
2 — Quadros médios . . . . .	Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de região florestal-adjunto. Secretária de administração/direcção.
3 — Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa).	Assistente de produção de pasta. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — Instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de região florestal. Encarregado de segurança. Encarregado do departamento florestal. Encarregado florestal. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta.
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados.	Administrativo de apoio ao gabinete técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Condutor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista. Oficial de manutenção lubrificador. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor. Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador. Oficial de manutenção torneiro. Operador-coordenador. Operador de informática. Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico comercial. Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos. Técnico de apoio ao gabinete técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade.

Enquadramento	Categoria profissional
	Telefonista-recepcionista. Tesooureiro.
5 — Profissionais semiqua- lificados.	Auxiliar de segurança. Condutor de equipamento agrícola. Conferente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos serviços sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Guarda-florestal. Medidor. Medidor florestal. Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR. Operador de recuperação. Medidor florestal.
6 — Profissionais não qua- lificados.	Auxiliar não especializado.

Pela CAIMA — Indústria de Celulose, S. A.:

*João Saraiva e Sousa*, mandatário.

*Luís Filipe Domingos Patornilho*, mandatário.

*Maria Isabel dos Santos Proença d' Almeida*, mandata-  
tária.

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A.:

*João Saraiva e Sousa*, mandatário.

*Luís Filipe Domingos Patornilho*, mandatário.

*Maria Isabel dos Santos Proença d' Almeida*, manda-  
tária.

Pelas Organizações Sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose,  
Papel, Gráfica e Imprensa:

*Joaquim de Jesus Silva*, representante.

FEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indús-  
trias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Ener-  
gia e Minas:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção,  
Cerâmica e Vidro — FEVICOM:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação,  
Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — FESAHT:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transpor-  
tes e Comunicações:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

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

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIME-  
TAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica,  
Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas repre-  
senta as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Quí-  
mica, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química,  
Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas  
e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda  
e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas  
e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e  
Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém  
e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas  
e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas  
e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgi-  
cas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e  
Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias  
Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — Pelo Secretariado: *José  
Manuel de Sousa Tavares Machado — João da Silva.*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Por-  
tuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro  
representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica,  
Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica,  
Cimentos e Similares da Região Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ma-  
deiras do Distrito de Braga;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madei-  
ras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

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

Lisboa, 26 de Abril de 2010. — Pela Direcção: *Maria  
de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

**Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — Rodolfo José Caseiro.*

**Declaração**

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 5 de Maio de 2010, a fl. 76 do livro n.º 11, com o n.º 84/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **Acordo colectivo entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SE-TACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Revisão global.**

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 2494 trabalhadores e 6 empregadores.

3 — As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes actividades:

BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.: construção, conservação e exploração de auto-estradas e respectivas áreas de serviço (CAE 52211);

Via Verde de Portugal, Gestão de Sistemas Electrónicos de Cobranças, S. A.: serviços de gestão de sistemas electrónicos de cobrança, por utilização de infra-estruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis (CAE 70220);

BRISA O&M, S. A.: gestão, operação, manutenção e conservação de infra-estruturas rodoviárias (CAE 78300);

BRISA, Inovação e Tecnologia, S. A.: realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projectos e estudos ligados às novas tecnologias (CAE 95110);

BRISA, Conservação de Infra-Estruturas, S. A.: serviços de conservação de infra-estruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas (CAE 42110);

BRISA, Engenharia e Gestão, S. A.: serviços de gestão, coordenação e elaboração de estudos e projectos e engenharia de gestão, realização e condução de processos expropriativos e de fiscalização da construção e gestão de contratos de obras particulares e de obras públicas (CAE 71120).

4 — O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do Grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem actividades directamente ligadas à construção, reparação e exploração de auto-estradas e em que o Grupo seja maioritário.

5 — O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15,

de 22 de Abril de 2008) e em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária directa produzem efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de pelo menos três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical no interior das empresas

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical nas empresas — Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas, ou de oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical de delegados das empresas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Número de delegados por sindicato

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;

- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;  
 c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;  
 d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;  
 e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a 10 dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respectivas funções.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados das empresas.

4 — Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelo empregador.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6 — A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afecta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7 — O empregador obriga-se a contratar directamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Carreiras profissionais

1 — O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3 — O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Classificação dos trabalhadores

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo sindicato.

3 — O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT sem prejuízo de, quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Porém, a denúncia do contrato, por parte do empregador, depende de aviso prévio de 7 ou 15 dias, conforme o período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, respectivamente.

5 — O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Quadros de pessoal**

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 30 de Novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

## CAPÍTULO IV

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Deveres do empregador**

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

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

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

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

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

g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

i) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;

l) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

m) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;

n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija.

2 — O empregador deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3 — O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

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

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

f) Frequentar as acções de formação profissional a que se referem as alíneas e) e g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;

g) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

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

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

g) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

h) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;

i) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;

j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

l) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos dos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

1 — O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos

trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2 — A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração e organização do tempo de trabalho — Princípios gerais

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

2 — Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.

3 — Sempre que o empregador pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim-de-semana) sem o seu acordo expresso.

6 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a 37 horas e 30 minutos ou 40 horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

7 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.



8 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

9 — O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenham estabelecidos no mesmo local e para a respectiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no 1.º aumento;
- b) 35 % no 2.º aumento;
- c) 35 % no 3.º aumento.

11 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de dez minutos no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

12 — O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou em acções judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (n.º 5 da base XVIII do Decreto-Lei n.º 294/97), pelo Ministério Público ou directamente convocados pelos juízes, é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

13 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo predeterminados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos

intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com a antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3 — O período normal de trabalho não poderá exceder 8 horas e 30 minutos por dia e 40 horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e predeterminados.

5 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 e as 21 horas e 30 minutos (não podendo o respectivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

6 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a 7 e 35 horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até 6 horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos considerada como tempo efectivo de serviço.

7 — Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9 — Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições e o período de descanso, não inferior

a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas, excepto nas situações previstas no número seguinte.

13 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no 2.º dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0 às 24 horas). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 quinze anos e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;

b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

15 — Para efeitos do disposto no número anterior o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

16.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas quer do médico do trabalhador.

16.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

16.3 — Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física e em que se verifiquem vagas.

16.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso.

16.5 — O disposto neste n.º 16 e respectivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Regime de horários flexíveis

1 — Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3 — O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levada em consideração a qualificação técnica ou profissional.

4 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 75.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Regime de isenção de horário de trabalho**

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de chefia, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia; bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4 — O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 2 anos e menores.

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 75.<sup>a</sup>, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 19 às 21 horas.

8 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 75.<sup>a</sup>

9 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, o empregador fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 75.<sup>a</sup>

10 — Para tomar as refeições previstas no n.º 7, o trabalhador terá o direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

11 — O empregador fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

12 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> quando for caso disso.

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de €3,34 por cada chamada.

13 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

14 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Regime de prevenção**

1 — O empregador poderá instituir regimes de prevenção que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder ocorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelo empregador.

4 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou área ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de 6 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respectivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, pelo menos 2 dias de descanso por semana; e de 8 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de 8 e 40 horas, respectivamente, e desde que tenham pelo menos 12 dias de descansos compensatórios, para além dos 2 dias de descanso semanal por semana em termos de média por quadrimestre.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo no mínimo de quatro em quatro semanas.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias a pedido do trabalhador ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 27.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3 — Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Alteração de profissão**

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

### **Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

1 — O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontra adstrito como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vêm seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.

2 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorrerem.

3 — A decisão de transferência definitiva do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivo imprevisível, sob pena de poder ser recusada pelo trabalhador.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — O empregador pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito, para além do previsto no número anterior, a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20% da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3 — Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de 30 dias seguidos, bem como nas des-

locações ao estrangeiro ou às regiões autónomas, aquele subsídio será de 50%.

4 — Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas — 100%;

Das 13 às 21 horas — 75%;

Depois das 21 horas — 50%;

Horas de regresso:

Até às 12 horas — não é devido;

Das 12 às 20 horas — 75%;

Depois das 20 horas — 100%.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1 — Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o empregador pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam o empregador a

pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Regime especial de deslocação**

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>, uma ajuda de custo igual a 35% da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

**CAPÍTULO VII**

**Condições especiais de trabalho**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1 — O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à protecção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

2 — O empregador está obrigado a manter afixada em todos os locais de trabalho informação completa dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, por transcrição integral das respectivas disposições legais.

**CAPÍTULO VIII**

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Feriados**

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

1 — 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, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — 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, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2 — 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) Dois dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.

3 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

4 — O gozo das seguintes licenças não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

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

6 — 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.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**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 e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4 — 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.

5 — 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 nos termos previstos em legislação especial.

6 — 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.

7 — 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 48.<sup>a</sup>

##### Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1 — Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no 1.º dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, excepto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.

2 — Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do n.º 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.

3 — Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com os n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> Porém, no caso das licenças de parto, não é exigido o decurso do período de seis meses para o início do gozo das férias.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalho 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.

3 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento.	Até 15 dias seguidos por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastrós, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
5 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.	O que for considerado indispensável.	No caso de doença, apresentação de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
6 — Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar.	Até 15 dias por ano, acrescendo mais um dia por cada filho, adoptado ou enteado, além do primeiro.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
7 — Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.
8 — Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação colectiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário.	Declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva respectiva.
9 — Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10 — Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.	—	—
11 — As que por lei forem como tal qualificadas.	—	—

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Efeito das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 71.<sup>a</sup>;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no n.º 10 da cláusula 52.<sup>a</sup>;

d) As previstas no n.º 11 da cláusula 52.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias.

3 — Nos casos previstos no n.º 5 da cláusula 52.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — Nos casos previstos no n.º 9 da cláusula 52.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Efeito das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição

correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e



o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquelas concedê-las ou recusá-las por escrito.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

4 — O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal de base

1 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efectuado pela empresa.

2 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.

3 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.

4 — O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1 — O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele, da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2 — Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

4.3 — Antes de procederem à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4 — A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5 — O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de 90 dias após a recepção da reclamação.

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Actividade sindical . . . . .	Sem limite (a)	0
Assistência inadiável . . . . .	7	1
Baixa por parto . . . . .	Sem limite	0
Baixa por acidente de trabalho . . . . .	Sem limite	0
Casamento . . . . .	Sem limite	0
Consulta médica/tratamento . . . . .	4	1
Doença com baixa . . . . .	10	1
Doença sem baixa . . . . .	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos) . . . . .	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos) . . . . .	2	1
Falta injustificada . . . . .	1	3
Licença sem retribuição . . . . .	5	1
Luto . . . . .	Sem limite	0
Nascimento de filhos . . . . .	Sem limite	0
Suspensão disciplinar . . . . .	1	1
Trabalhador-estudante . . . . .	12	1

(a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Determinação da remuneração horária**

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1 — As diuturnidades vencidas até 31 de Dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1 .....	3	4
2 .....	6	8
3 .....	10	12
4 .....	15	15
5 .....	20	-
6 .....	25	-

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de €35,35.

3 — A partir de Janeiro de 1996 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25 % da sua remuneração de base.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — €183,50;

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — €153,60;

c) Três turnos com duas folgas fixas — €133,50;

d) Dois turnos com duas folgas variáveis — €118,30;

e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — €100,20;

f) Dois turnos com duas folgas fixas — €92,10.

2 — Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4 — Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho nocturno**

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Subsídio de prevenção**

1 — O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:

a) A receber por cada semana em que esteja de prevenção 50 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;

b) A receber equipamento de comunicação adequado para contactos necessários durante o período de prevenção;

c) A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho, e regresso, quando chamado ao abrigo da prevenção;

d) Se durante o período de uma semana completa de prevenção se verificar a existência de dia(s) feriado(s) dentro do mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para o dia feriado.

2 — Os oficiais e ajudantes de obra civil que integrem equipas de prevenção, constituídas de acordo com as características dos lanços de auto-estrada do centro operacional a que pertençam, terão direito a receber 30 % do subsídio mensal de turno para o regime de laboração contínua por cada semana em que estejam de prevenção, sendo-lhes aplicadas, no restante, as normas constantes da cláusula 28.<sup>a</sup> e das alíneas b) a d) do número anterior.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

a) Em dias normais de trabalho:

50 % na primeira hora;

75 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) €1,68 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que

potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);

b) €1 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medirem entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5 — No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, bem como as baixas por acidente do trabalho ou doença profissional, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador afixa remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 — Às crianças e jovens deficientes filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT que comprovadamente afixam o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

- a) €42 até aos 14 anos de idade;
- b) €58 até aos 18 anos de idade;
- c) €68 sem limite de idade.

2 — Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Seguro de doença

1 — O empregador continuará a assegurar aos seus trabalhadores efectivos e contratados por prazo superior a seis meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela segurança social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A título excepcional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluem, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementarará o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Incapacidade permanente parcial**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida actualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respectiva caducidade.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Incapacidade permanente absoluta**

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais. Para esse efeito, considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de €9,27 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo

para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

a) Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;

b) Para trabalhadores com horário flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

c) Para os trabalhadores a tempo parcial: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente;

d) Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4 — O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

**CAPÍTULO XI**

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 — Os empregadores obrigam-se a cumprir a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e a adaptá-la, com a colaboração de órgãos representativos dos seus trabalhadores, às características específicas das suas actividades, através de regulamentos internos e sua posterior transposição para o presente ACT.

2 — Havendo relações societárias entre todas as empresas subscritoras do presente ACT e sendo as actividades principais desenvolvidas nas instalações e para prestação de serviços a uma delas, para efeitos de segurança, higiene e saúde no trabalho, considera-se como se existisse uma única empresa, nomeadamente no que se refere a representantes dos trabalhadores.

3 — Face à dispersão geográfica dos locais de trabalho das empresas, a eleição dos representantes dos trabalhadores far-se-á por correspondência, observando-se todas as formalidades previstas na lei.

4 — Será constituída, após a eleição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho (CSHS) como órgão consultivo, de composição paritária.

4.1 — A CSHS será constituída por três dos sete elementos eleitos, nos termos do número anterior, como representantes dos trabalhadores e três elementos nomeados pelos empregadores.

4.2 — Constituída a CSHS, caber-lhe-á propor um regulamento para o seu funcionamento, a ser posteriormente negociado e acordado pelas empresas e organizações sindicais subscritoras do ACT.

## CAPÍTULO XII

### Formação

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores.

4 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

5 — Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6 — Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais que estiverem em vigor referentes à formação contínua, nomeadamente:

a) A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo, e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato;

b) O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de 35 horas de formação certificada por ano a cada trabalhador;

c) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe não seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência de 10 dias. O conteúdo da formação é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira;

d) O crédito de horas para formação é referida ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo;

e) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado e que ainda não pudesse substituir por formação por sua iniciativa ao abrigo da alínea c) anterior.

7 — A formação profissional deve ter lugar dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

a) Para acções de curta duração, não superiores a duas horas, podem as mesmas realizar-se por antecipação ou

prolongamento do horário normal de trabalho, recebendo o trabalhador um subsídio de valor equivalente à sua remuneração horária normal;

b) Nas actividades de laboração contínua, em que não seja possível a substituição dos formandos nos seus postos de trabalho, as acções de formação com horários completos podem ser realizados fora dos horários normais de trabalho, excepto em dias de descanso semanal obrigatório, sendo atribuído aos formandos um subsídio de valor equivalente à remuneração horária normal, acrescida de 50 %, por cada hora de formação;

c) Sempre que as acções de formação ocorram fora do local habitual de trabalho, aplica-se o regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 37.<sup>a</sup> do ACT.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina nas empresas

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objectivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;

b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que o empregador pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que,

com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

c) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da data da recepção da nota de culpa;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro da empresa;

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se a mesma for de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação em que a sanção tem de ser aplicada no prazo de 30 dias.

7 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO XIV

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação dos empregadores e três em representação do SETACCOP, da FETESE e da FEPACES, com competência para interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

2 — Os empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e passarão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixa de vigorar, em conformidade, o acordo de empresa celebrado entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e as organizações sindicais subscritoras do presente ACT.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

## Manual de acolhimento

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no acto de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no ACT, e informações gerais sobre a organização das empresas.

## ANEXO I

## Descrição de funções

## Profissionais de armazém

*Fiel de armazém.* — É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

## Construção civil

*Técnico especialista de expropriações.* — É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a actividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Encarregado de laboratório.* — É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afectos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respectivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a actividade do seu sector.

*Encarregado geral de obra civil.* — É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das acções de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afectos à sua área de trabalho.

*Técnico de sinalização rodoviária.* — É o profissional que, tendo formação e experiência nas áreas de desenho e de projecto, se dedica especialmente à análise de projectos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projectos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projectos de construção civil.

*Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal.* — É o profissional que acompanha e fiscaliza as acções desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CO, colaborando na análise e implementação de projectos.

Participa na selecção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade no sector.

*Encarregado fiscal de obras.* — É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de facturação de obras.

*Técnico de expropriações.* — É o profissional que, sob a orientação directa do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Técnico de laboratório.* — É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efectuando quando necessário cálculos complementares.

*Oficial de obra civil.* — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

*Operador de laboratório.* — É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

*Auxiliar de técnico de expropriações.* — É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional directa, parte das tarefas a esta cometidas.

*Ajudante de operador de laboratório.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples.

Efectua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

*Ajudante de oficial de obra civil.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

*Guarda.* — É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos das empresas de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas às empresas.

#### Desenhadores

*Desenhador projectista.* — É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projectos de auto-estrada — estudo prévio, projecto de base e projecto de execução — de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos.

Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

*Medidor orçamentista.* — É o profissional que efectua medições precisas sobre projectos novos, projectos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

*Desenhador de estudos.* — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

*Desenhador de execução.* — É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projectos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efectuar as reproduções dos mesmos e respectivas dobragens, bem como o seu arquivo.

*Arquivista técnico.* — É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projectos; pode organizar e preparar os respectivos processos e executar cópia dos mesmos.

#### Electricistas/electrónicos

*Técnico de electricidade.* — É o profissional que, seguindo orientações técnicas superiores, participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção.

*Técnico de electrónica.* — É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos.

Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

*Encarregado fiscal de electricidade.* — É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projecto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

*Oficial electricista.* — É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos eléctricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

*Oficial de electrónica.* — É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento electrónico, efectuando quando necessário a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

#### Auxiliares de escritório

*Empregado de serviços externos.* — É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

*Telefonista.* — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas.

Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

*Contínuo.* — É o profissional que executa diversos serviços de apoio, tais como distribuição interna de documentação, mudanças e ou arrumações nas instalações das empresas, reprodução de documentos.

Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento das empresas.

*Operador reprográfico.* — É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas.

Pode efectuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

*Empregado de limpeza.* — É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

#### Profissionais de escritório

*Técnico administrativo especialista.* — É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das



empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

*Técnico de publicidade e «marketing».* — É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo das empresas; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem das empresas no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em acções de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na concepção e elaboração de trabalhos para acções de publicidade e *marketing* e colabora no acompanhamento de projectos relativos a instalações das empresas, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

*Técnico administrativo.* — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

*Secretário.* — É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de actividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas.

Mantém actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

*Recepcionista.* — É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

*Caixa.* — É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos em cheque e numerário; procede ao registo de todos os movimentos realizados e colabora na conferência de posições bancárias; procede ao fecho e controlo diário da caixa; prepara ordens de pagamentos em moeda nacional ou em divisas; controla as assinaturas, quer para efeito de verificação das autorizações de despesas quer quanto à movimentação de contas bancárias; controla o fundo de manuseio da caixa da sede e dos órgãos periféricos, procedendo à sua reposição; colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

dendo à sua reposição; colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

*Escriturário.* — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

### Portagens

*Encarregado de portagens.* — É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

*Operador principal de posto de portagem.* — É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo encarregado de portagens.

Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de manuseio atribuído à barreira.

Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efectua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

*Operador de posto de portagem.* — É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

### Quadros superiores

#### Nível I:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de actividade das empresas, para o desenvolvimento das ci-

ências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais das empresas, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;

d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global das empresas.

#### Nível II:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objectivos a longo prazo;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Nível III:

a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;

b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

#### Nível IV:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;

b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;

e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Nível V:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada nas empresas e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Pode actuar com funções de chefia e ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos não tem funções de chefia.

*Estagiário.* — Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos; exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um quadro superior mais qualificado; não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos. Sendo-lhe atribuída a remuneração mensal actualizada de €1236.

#### Rodoviários

*Motorista.* — É o profissional que conduz viaturas das empresas transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efectuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores).

Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

#### Topografia

*Topógrafo.* — É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

*Auxiliar de topografia.* — É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho

próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

*Porta-miras.* — É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas.

Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

#### Assistência a utentes

*Encarregado de assistência a utentes.* — É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a utentes e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

*Encarregado de turno do centro de coordenação operacional.* — É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afectos ao CCO, em ordem a que seja garantida a correcta assistência a clientes em toda a rede de auto-estradas da BRISA.

*Operador de central de comunicações.* — É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do centro operacional (CO), assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa.

Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

*Oficial de mecânica.* — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

*Operador de patrulhamento.* — É o profissional que procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes (não executando, porém, reparações mecânicas ou eléctricas de viaturas), e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e ou sinistros.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão e acesso

1 — Princípios gerais:

1.1 — Disposições genéricas:

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualifica-

ções das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, o nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, o tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 %, ou com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50 %;

b) Nas categorias em que existem quatro escalões, a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70 % (75 % se considerada a avaliação respeitante a 1995);

c) Nas categorias em que existem cinco escalões, a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50 %.

d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80 %, ou com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou em quatro anos com classificações não inferiores a 50 %;

e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70 % (75 % se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70 % (75 % nos respeitantes a 1995 e anos anteriores);

f) Enquanto o factor risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com cinco escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C.

1.1.5 — Só deverão ter acesso ao último escalão das respectivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70 %; ou classificados no penúltimo escalão, em três anos com classificações não inferiores a 70 %.

1.1.6 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 1.1.4 e 1.1.5 só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7 — Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.8 — Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

- a) Menos que 45 %;
- b) Entre 45 % e 55 %;
- c) Entre 55 % e 75 %;
- d) Entre 75 % e 85 %;
- e) Igual ou superior a 85 %.

1.1.9 — A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos que 40 %;
- b) Entre 40 % e 50 %;

- c) Entre 50 % e 70 %;
- d) Entre 70 % e 80 %;
- e) Igual ou superior a 80 %.

1.2 — Conceitos gerais:

«Profissão» — é a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas;

«Função» — é o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador;

«Tarefa» — é o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos;

«Carreira profissional» — considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação:

Habilitação escolar e profissional	Período experimental (dias)	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado . . . . .	Até 240	Quadros superiores.
Formação profissional especializada ou experiência profissional específica . . . . .	Até 180	Quadros médios.
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado ou experiência profissional específica . . . . .	Até 180	Encarregado e contramestre.
11.º ano de escolaridade ou equiparado ou experiência profissional específica . . . . .	Até 180	Altamente qualificado.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica . . . . .	Até 120	Qualificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica . . . . .	Até 90	Profissionais semiqualeificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica . . . . .	Até 60	Profissionais não qualificados.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

Tabela salarial 2010

(Em euros)

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
<b>Profissionais de armazém</b>					
Fiel de armazém . . . . .	810	868	951	1 007	1 053
<b>Profissionais de construção civil</b>					
Téc. esp. expropriações . . . . .	1 568	1 635	1 726		
Enc. laboratório . . . . .	1 568	1 635	1 726		
Enc. geral obra civil . . . . .	1 380	1 518	1 568	1 635	1 726
Téc. sinal rodoviária . . . . .	1 287	1 380	1 518	1 568	1.635
Téc. cons. man. rev. veg. . . . .	1 287	1 380	1 518		
Enc. fiscal obras . . . . .	1 154	1 287	1 380	1 568	1 726
Téc. de expropriações . . . . .	1 154	1 210	1 380	1 518	
Téc. laboratório . . . . .	1 101	1 154	1 287	1 380	1 568
Of. de obra civil . . . . .	868	915	951	1 029	1 101
Op. laboratório . . . . .	802	868	915	984	1 053
Aux. téc. expropriações . . . . .	734	802	868	951	1 053
Aj. op. laboratório . . . . .	649	678	763		
Ajudante of. o. civil . . . . .	557	678	745	802	
Guarda . . . . .	515	533	557		

(Em euros)

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
<b>Desenhadores</b>					
Desenhador project.....	1 287	1 380	1 518	1 568	1 635
Medidor orçamentista .....	1 101	1 154	1 287	1 380	1 518
Desenhador estudos .....	951	1 053	1 101	1 154	
Desenhador execução.....	734	763	810	868	
Arquivista técnico .....	678	718	763		
<b>Electricistas/electrónicos</b>					
Téc. electricidade .....	1 380	1 518	1 568	1 635	1 726
Téc. electrónica.....	1 380	1 518	1 568	1 635	1 726
Enc. fiscal electr. ....	1 154	1 287	1 380	1 568	1 726
Oficial electricista .....	868	915	951	1 029	1 101
Oficial electrónica .....	868	915	951	1 029	1 101
<b>Auxiliares de escritório</b>					
Emp. serv. externos .....	734	763	802	839	
Operad. reprográfico.....	734	763	802		
Telefonista .....	734	763	802		
Contínuo.....	649	678	718	763	
Empregado de limpeza.....	515	557	649	678	
<b>Profissionais de escritório</b>					
Téc. adm. especialista .....	1 568	1 635	1 726		
Téc. pub. marketing .....	1 568	1 635	1 726		
Téc. administrativo .....	1 154	1 210	1 380	1 534	
Secretário .....	1 101	1 154	1 210	1 380	1 473
Recepcionista .....	1 029	1 101	1 154	1 210	
Caixa .....	951	1 053	1 101	1 154	
Escriturário.....	734	802	868	951	1 053
<b>Portagens</b>					
Encarreg. portagens.....	1 380	1 518	1 568	1 635	1 726
Op. prin. p. portagem.....	951	1 053	1 101	1 154	1 210
Op. p. portagem .....	649	718	763	839	915
<b>Quadros superiores</b>					
Nível I .....	3 182	3 284	3 612	3 837	
Nível II .....	2 530	2 660	2 790	2 921	
Nível III .....	2 168	2 266	2 364	2 461	
Nível IV .....	1 809	1 904	2 006	2 104	
Nível V .....	1 545	1 612	1 660	1 710	
Estagiário .....	1 236				
<b>Rodoviários</b>					
Motorista .....	763	810	915	951	
<b>Topografia</b>					
Topógrafo.....	1 287	1 380	1 518	1 635	1 726
Aux. topografia.....	734	763	810	839	
Porta-miras.....	649	678	734		
<b>Assistência a utentes</b>					
Enc. ass. utentes.....	1 380	1 518	1 568	1 635	1 726
Enc. turno do CCO.....	1 329	1 380	1 447	1 518	1 589
Op. cent. comunicações .....	951	1 053	1 101	1 154	1 210
Oficial mecânica .....	868	915	951	1 029	1 101
Op. patrulhamento .....	745	802	839	868	

Lisboa, 19 de Abril de 2010.

Pela BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

*João Pedro Stilwell Rocha e Melo*, administrador.*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, S. A.:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.*Luís Manuel R. Vasconcelos Pinheiro*, administrador.

Pela BRISA O&amp;M, S. A.:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.*João Manuel Filipe Pecegueiro*, administrador.

Pela BRISA, Inovação e Tecnologia, S. A.:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.*Jorge Manuel Conceição Sales Gomes*, administrador.

Pela BRISA, Conservação de Infra-Estruturas, S. A.:  
*Eduardo Rui Cabrita Sobral*, administrador.  
*Maria Rosário Mayoral Robles M. Simões Ventura*,  
administradora.

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, S. A.:  
*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.  
*Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho*, admi-  
nistrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras  
Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.  
*Acácio Dias Correia*, secretário nacional.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Traba-  
lhadores de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente do conse-  
lho geral e mandatário.

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Traba-  
lhadores de Serviços, por si e em representação do SITE-  
SE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços  
com os poderes bastantes para a representar na assinatura  
do texto final deste ACT.

Depositado em 3 de Maio de 2010, a p. 75 do livro  
n.º 11, com o registo n.º 70/10, nos termos do artigo 494.º  
do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de  
12 de Fevereiro.

### **Acordo colectivo entre a Douro Azul — Socie- dade Marítimo-Turística, S. A., e outra e a FES- MAR — Federação de Sindicatos dos Traba- lhadores do Mar e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração salarial e publicação integral do ACT publi-  
cado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14,  
de 15 de Abril de 2007 e posteriores alterações, a última  
das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*,  
n.º 29, de 8 de Agosto de 2009.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território na-  
cional às empresas Douro Azul — Sociedade Marítimo-  
Turística, S. A., e Ferreira & Rayford — Turismo, S. A.,  
adiante designadas por empresa(s), e aos seus trabalhadores  
que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embar-  
cações, associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Este ACT vigora apenas para as empresas outor-  
gantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações  
a operar nos cursos fluviais portugueses em actividades  
marítimo-turísticas.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei  
e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto  
no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pe-  
cuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão  
renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de  
Março e 28 de Fevereiro do ano civil imediato.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes,  
com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação  
aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e  
deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva  
fundamentação.

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

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por ini-  
ciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião  
para celebração do protocolo do processo de negociações  
e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, fin-  
dos os quais as partes decidirão da sua continuação ou  
da passagem à fase seguinte do processo de negociação  
colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este ACT não for alterado ou substituído  
no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente de-  
corridos os prazos de vigência constantes nos precedentes  
n.ºs 1 e 2.

#### CAPÍTULO II

#### Admissão de pessoal

##### Cláusula 3.ª

##### Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei,  
as condições mínimas de admissão para o exercício das  
profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não  
serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da  
entrada em vigor do presente ACT já exerçam a profissão.

##### Cláusula 4.ª

##### Recrutamento

1 — O recrutamento e selecção do pessoal de terra e  
tripulantes é da competência das empresas que, para o  
efeito, os recrutarão nos termos legais.

2 — Sempre que uma empresa recorra à FESMAR no  
recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta  
compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que  
lhe forem apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O trabalhador começará a ser remunerado na data  
indicada no contrato individual de trabalho.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Contrato de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado, com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, caso existam.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Lotação das embarcações

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Contrato de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2 — As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VIII a V;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

## CAPÍTULO III

### Classificação e carreira profissional

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação e enquadramento profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.

3 — Para efeitos deste acordo, é adoptado o enquadramento profissional constante do anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funções a bordo

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde

que tal mudança não implique diminuição da 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.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente ACT;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Responsabilizar-se e zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

n) Informar o empregador, nos termos legais, sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral, designadamente a respeito da sua morada, estado civil e composição do seu agregado familiar, de modo a permitir à empresa o seu adequado enquadramento fiscal em matéria de retenção na fonte em IRS; tratando-se de trabalhador estrangeiro, dar informações e apresentar documentação que atestem a licitude da sua entrada e permanência em Portugal.

2 — É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

São deveres das empresas:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente ACT e da lei;

b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto na alínea anterior;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e acções de formação profissional;

g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

i) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à Comissão de Trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste ACT;

j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup>;

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

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para



fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste ACT considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente ACT.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste ACT.

3 — A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — Com excepção do disposto no n.º 3 da cláusula anterior, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>

3 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalha-

dor, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

7 — Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua actividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respectivos documentos comprovativos.

2 — Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>

4 — As empresas garantirão um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste ACT e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:

a) Para os trabalhadores administrativos abrangidos por este acordo, 37 horas e 30 minutos de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os restantes trabalhadores, 8 horas diárias e 40 semanais.

2 — As empresas poderão abrir a área comercial aos sábados, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquete, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês.

3 — Nestas circunstâncias, o trabalho pode ser organizado da seguinte forma:

- a) Prestação das 37,5 horas semanais entre as 14 horas de segunda-feira e as 13 horas de sábado, com o descanso semanal ao sábado de tarde, domingo e segunda-feira de manhã;
- b) Prestação das 37,5 horas semanais de terça-feira a sábado, com o descanso semanal ao domingo e segunda-feira.

4 — Se o trabalho não for organizado em regime de piquete, a prestação de trabalho no regime de horários previstos no número anterior carece de acordo escrito do trabalhador.

5 — Se, por força do regime de horários previsto nesta cláusula, o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

6 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e ou jantar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário variável;
- c) Horário adaptado.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente ACT, nos mapas de horário de trabalho.

3 — Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapa de horário de trabalho enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>-A

##### Horário adaptado

1 — Os períodos máximos de trabalho diário e semanal podem ser calculados em termos médios e modelados dentro de um período de referência de quatro meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 9 horas;
- b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 45 horas;
- c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 1,5 horas;
- d) Por acordo escrito individual entre a empresa e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter previamente o acordo escrito do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;

f) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas seguidas.

3 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso do previsto na cláusula 21.<sup>a</sup> («Período normal de trabalho»), se tal for acordado com os trabalhadores interessados.

4 — Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal semanal serão pagas como trabalho suplementar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado nos dias úteis para além do horário normal de trabalho.

3 — O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção.

4 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitarem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas;
- c) Mulheres com filhos de idade inferior a 10 meses;
- d) Menores.

5 — Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6 — Não se considera trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;

b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;

c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho a bordo

1 — Em conformidade com as normas internas das empresas armadoras, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2 — As partes acordam, atentas as especificidades da actividade das empresas, que estas não têm a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho, sempre que esteja apenas em causa o cumprimento dos horários normais de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feridos

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> («Período normal de trabalho»).

2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

3 — São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
- 24 de Dezembro.

4 — O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 46.<sup>a</sup> e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

5 — Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 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 — Durante o período de férias, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 — 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 29.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — 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, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, salvo autorização da empresa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3 — No caso previsto no número anterior, e devido à actividade desenvolvida pelas empresas, estas podem marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor actividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4 — Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5 — As empresas podem ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de Novembro de um ano e 31 de Março do ano seguinte.

6 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados,

é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3 — Haverá 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 à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicio-

nados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do seu casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas.

c) Até dois dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

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

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

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

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

3 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa, com a indicação expressa de perda de retribuição;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

d) No caso previsto na alínea i) do n.º 1, as faltas justificadas conferem, no máximo direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

4 — No caso previsto na alínea e) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês,

aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6 — Para os efeitos do n.º 5 desta cláusula, entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de cinco dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 35.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

## SECÇÃO IV

### Outras situações

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe

seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3 — O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pelo empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

em que *Rm* é o valor de remuneração mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal

1 — A remuneração base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III do presente ACT.

2 — A remuneração mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa remuneração correspondente a função superior, e será constituída pela remuneração base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A remuneração mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da remuneração referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O pagamento será efectuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4 — No acto de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2 — No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio por isenção de horário de trabalho

1 — Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático e de director de cruzeiro, será sempre efectuada em regime de isenção de horário de trabalho,

pelo que estes trabalhadores terão direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua remuneração base mensal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho — 75 %;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados — 100 %.

2 — Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no n.º 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque

1 — Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque englobará a remuneração de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3 — O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da actividade, mas não poderá ser inferior a 10 % da remuneração base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o director de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 10 % ou 20 % da remuneração base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos-hotel.

5 — Os trabalhadores que exercem as funções de vigia terão direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 25 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas suplementares efectuadas para além do período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores administrativos e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição de montante igual ao valor máximo de isenção fiscal, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Alimentação a bordo

1 — A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2 — Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço — €3,10;
- Almoço e jantar — €8,85;
- Ceia — €3,10.

3 — Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas, às 12 horas, às 19 horas ou às 0 horas não têm direito ao pagamento, respectivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4 — Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

4 — No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a mês a mês de retribuição por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este ACT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3 — A acção disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

5 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

6 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Exercício dos direitos sindicais

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Direitos sindicais

Para efeitos deste ACT, consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar as empresas de quais as



quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, directamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4 — As empresas remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

### CAPÍTULO XI

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido, sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção, aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, e também o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 60 dias prevista na lei pode ser por estes repartida e utilizada em simultâneo ou sucessivamente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, desde que as mesmas não possam ser realizadas fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — As trabalhadoras têm direito a dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. O trabalhador e a empresa poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Protecção da saúde e segurança

1 — A empresa tem de avaliar as condições de prestação do trabalho, de modo a determinar qualquer risco para a saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como eventuais repercussões sobre a gravidez ou amamentação e medidas a tomar.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para segurança ou saúde das trabalhadoras, deve a empresa tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho, durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.

3 — Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efectivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos no n.º 2 e de 30 dias nos casos previstos no n.º 4.

6 — Os direitos consignados nos n.ºs 2 e 4 cessarão logo que:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;

c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

a) Com 48 horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

8 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

**Segurança social e benefícios complementares**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio de doença**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este ACT aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — As empresas abrangidas por este ACT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Assistência na doença a bordo**

1 — Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a segurança social.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento**

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando

o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Regalias sociais**

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**Seguro de saúde**

1 — As empresas poderão contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efectivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2 — Para beneficiar deste seguro de saúde, o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar por cada empresa.

3 — O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

**CAPÍTULO XIII**

**Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho**

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste ACT.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>-A**

**Consumo de álcool e ou substâncias estupefacientes**

1 — É expressamente proibido aceder ao interior das instalações das empresas, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e ou psicotrópicas ilícitas.

2 — É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e ou psicotrópicas ilícitas no interior das empresas ou das embarcações pelas mesmas utilizadas.

3 — É expressamente proibida a prestação da actividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou

superior à legalmente considerada como contra-ordenação pelo Código da Estrada.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

5 — O controlo, que terá de efectuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6 — As empresas, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua actividade em condições mínimas de segurança para si e ou para os demais, poderão, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7 — As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

- a) A violação do disposto no n.º 1 da presente cláusula;
- b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8 — Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

**Cláusula 75.<sup>a</sup>**

**Medicina no trabalho**

1 — As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

**Cláusula 76.<sup>a</sup>**

**Segurança e protecção a bordo**

1 — Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3 — A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especia-

lizados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

**Cláusula 77.<sup>a</sup>**

**Alojamento dos tripulantes**

1 — Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

**CAPÍTULO XIV**

**Disposições gerais**

**Cláusula 78.<sup>a</sup>**

**Formação e desenvolvimento**

1 — As empresas assegurarão as acções de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**

**Bem-estar a bordo**

1 — A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2 — O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada empresa e à sua autorização.

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

**Roupas e equipamento de trabalho**

Constituem encargo da empresa as despesas com feramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**

**Perda de haveres**

1 — As empresas, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de €2000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5 — O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**

**Definição de porto de armamento**

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

**CAPÍTULO XV**

**Relação entre as partes outorgantes**

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**

**Fontes de direito**

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;

b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;

c) Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

**Cláusula 84.<sup>a</sup>**

**Interpretação e integração deste contrato colectivo**

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das empresas e três em representação da FESMAR e da FETESE, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste ACT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente ACT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Regras de transição e integração

1 — Com efeitos a 1 de Março de 2003, os trabalhadores são integrados nas novas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a seguinte tabela:

Anterior designação	Nova designação
Ajudante de cozinheiro . . . . .	Ajudante de cozinha.
Assistente administrativo . . . . .	Assistente administrativo.
Assistente de bordo . . . . .	Assistente de bordo.
<i>Barman</i> . . . . .	Empregado de bar.
Carpinteiro . . . . .	Técnico operacional.
Chefe de contabilidade . . . . .	Técnico oficial de contas.
Chefe de serviços técnicos . . . . .	Chefe de serviços.

Anterior designação	Nova designação
Chefe de serviços . . . . .	Chefe de serviços.
Chefe cozinheiro . . . . .	Chefe de cozinha.
Chefe de cozinha . . . . .	Chefe de cozinha.
Chefe de manutenção . . . . .	Chefe de serviços.
Contabilista . . . . .	Técnico oficial de contas.
Controlador financeiro . . . . .	Técnico administrativo.
Cozinheiro . . . . .	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>
Director comercial . . . . .	Director.
Director de operações . . . . .	Director.
Director de cruzeiro . . . . .	Director de cruzeiro.
Director financeiro . . . . .	Director.
Director de hotel . . . . .	Director de cruzeiro.
Director de navegação . . . . .	Director.
Director de restaurante . . . . .	Assessor de direcção.
Empregado de bar . . . . .	Empregado de bar.
Empregado de limpeza . . . . .	Empregado de limpeza.
Empregado de mesa . . . . .	Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup>
Escriturário (1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup> ) . . . . .	Técnico administrativo.
Gerente de cruzeiro . . . . .	Director de cruzeiro.
Gerente de hotelaria . . . . .	Director de cruzeiro.
Gerente de barco . . . . .	Assistente de director de cruzeiro.
Maquinista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup>
Maquinista de 3. <sup>a</sup> . . . . .	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup>
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Marinheiro de 1. <sup>a</sup> de tráfego local.
Marinheiro . . . . .	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> de tráfego local.
Mestre de tráfego local . . . . .	Mestre de tráfego local.
Mestre marítimo . . . . .	Mestre de tráfego local.
Motorista (navegação) . . . . .	Maquinista prático 1. <sup>a</sup>
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Maquinista prático 1. <sup>a</sup>
Motorista (terra) . . . . .	Motorista.
Operador informático . . . . .	Técnico administrativo/inf.
Secretária . . . . .	Secretário.
Técnica de reservas . . . . .	Técnico administrativo.
Técnico de recursos humanos . . . . .	Técnico administrativo.
Telefonista . . . . .	Telefonista/recepcionista.
Vigilante . . . . .	Vigia.

2 — Após a definição da nova categoria profissional os trabalhadores serão integrados no escalão salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua remuneração base mensal em 1 de Março de 2003 (escalão salarial igual ou imediatamente superior).

3 — A contagem do tempo de permanência no novo escalão salarial para efeitos de progressão inicia-se em 1 de Março de 2003.

4 — Quando haja equivalência de vencimentos de níveis salariais diferentes, dentro da mesma categoria profissional, a integração será sempre feita para o nível superior a que corresponde a remuneração base.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Aumento mínimo

Com a entrada em vigor da presente convenção colectiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores a um aumento mínimo de 1,5 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Disposição interpretativa especial

1 — As partes outorgantes expressamente declaram que os trabalhadores admitidos até ao dia 31 de Dezembro de

2006 recebem suplemento de embarque e ou subsídio por isenção de horário de trabalho, consoante o caso, independentemente de estarem, ou não, em operação, e que recebem subsídio de refeição mesmo quando lhes é fornecida a refeição em espécie, o que decorreu de negociações tendentes a salvaguardar o cumprimento do disposto na cláusula 86.<sup>a</sup> deste ACT.

2 — Em consequência do disposto no número precedente, as partes interpretam a sua vontade negocial no sentido de que, quanto aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, a obrigação de atribuição do suplemento de embarque e do subsídio por isenção de horário de trabalho só existirá quando em operação e desde que se verifiquem as demais condições de atribuição e, bem assim, que a obrigação de atribuição de subsídio de refeição só existe nos casos em que esta não seja fornecida em espécie.

3 — Por contrato individual de trabalho, podem as partes acordar condições diferentes desde que mais favoráveis ao trabalhador

## ANEXO I

### Definição de funções

#### A — Área marítima

*Mestre de tráfego local.* — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe de tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.<sup>a</sup> em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Maquinista prático.* — É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

*Ajudante de maquinista prático.* — É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

*Vigia.* — É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

#### B — Área de hotelaria de bordo

*Ajudante de bar.* — É o trabalhador que colabora com o *barman* na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

*Ajudante de cozinha.* — É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

*Assistente de bordo.* — É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários

e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e sócio-culturais em duas ou mais línguas.

*Assistente de director de cruzeiro.* — É o trabalhador que auxilia o director de cruzeiro na execução das respectivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

*Camaroteiro.* — É o trabalhador que se ocupa do azeite, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confecção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o director de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação

*Chefe de sala.* — É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respectivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Cooperar na limpeza e arrumações da cozinha.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Director de cruzeiro.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

*Camaroteiro-chefe.* — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

#### C — Área gestão, administrativa, comercial e manutenção

*Assessor de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento ade-

quado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objectos ou volumes.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

*Director.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de actividade da empresa.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

*Promotor comercial.* — É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

*Secretário.* — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa.

Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico operacional.* — É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

- a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

## Artigo 3.º

**Evolução nas carreiras profissionais**

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão — constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

## Artigo 4.º

**Promoções e progressões**

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos

de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se tiver alcançado o topo da sua carreira profissional ou se houver demérito.

6 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

**ANEXO III****Tabelas de retribuições base mensais**

(em vigor de 1 de Março de 2010 a 28 de Fevereiro de 2011)

**A — Área marítima e hotelaria de bordo**

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local .....	807	832	857	883	910	938	967
	Director de cruzeiro II .....							
II	Chefe de cozinha .....	773	797	821	846	872	899	926
	Director de cruzeiro I .....							
	Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....							
III	Assistente de bordo II .....	751	774	798	822	847	873	900
	Assistente de director de cruzeiro II .....							
	Camaroteiro-chefe .....							
	Chefe de sala .....							
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....							
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....								
IV	Assistente de bordo I .....	715	737	760	783	807	832	857
	Assistente de director de cruzeiro I .....							
	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....							
	Empregado de bar de 1. <sup>a</sup> .....							
	Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> .....							
	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....							
Recepcionista .....								
V	Ajudante de maquinista .....	636	656	676	697	718	740	763
	Marinheiro de 1. <sup>a</sup> TL .....							



(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
VI	Ajudante de cozinha ..... Camaroteiro ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> ..... Marinheiro de 2. <sup>a</sup> TL ..... Vigia II .....	612	631	650	670	691	712	734
VII	Ajudante de bar ..... Copeiro II ..... Vigia I .....	578	596	614	633	652	672	693
VIII	Copeiro I .....	520	536	553	570	588	606	625

**B — Área de gestão, administrativa e comercial**

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II .....	1 439	1 483	1 528	1 574	1 622	1 671	1 722
I-A	Chefe de serviços III ..... Técnico oficial de contas II .....	1 136	1 171	1 207	1 244	1 282	1 321	1 361
II	Chefe de serviços II ..... Director I ..... Técnico oficial de contas I .....	921	949	978	1 008	1 039	1 071	1 104
III	Assessor de direcção II ..... Chefe de serviços I ..... Promotor comercial II ..... Técnico administrativo III ..... Técnico de informática III ..... Técnico operacional III .....	807	832	857	883	910	938	967
IV	Assessor de direcção I ..... Promotor comercial I ..... Secretário II ..... Técnico administrativo II ..... Técnico de informática II ..... Técnico operacional II .....	751	774	798	822	847	873	900
V	Secretário I ..... Técnico administrativo I ..... Técnico de informática I ..... Técnico operacional I .....	692	713	735	758	781	805	830
VI	Assistente administrativo II ..... Assistente operacional II ..... Motorista II ..... Telefonista/recepcionista II .....	636	656	676	697	718	740	763
VII	Assistente administrativo I ..... Assistente operacional I ..... Auxiliar administrativo II ..... Empregado de limpeza II ..... Motorista I ..... Telefonista/recepcionista I .....	550	567	585	603	622	641	661
VIII	Auxiliar administrativo I ..... Empregado de limpeza I .....	475	490	505	521	537	554	571

## ANEXO IV

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

As empresas obrigam-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

#### Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

#### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Iluminação

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com

dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### Temperatura

#### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

#### Água potável

#### Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

## Lavabos

### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

### Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

## Assentos

### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

## Vestiários

### Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

### Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

### Artigo 24.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

## Locais subterrâneos e semelhantes

### Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

## Primeiros socorros

### Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

### Artigo 27.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O ser conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

## Medidas a tomar contra a propagação das doenças

### Artigo 28.º

1 — As empresas obrigam-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confèrrements*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode

ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — As empresas obrigam-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfectação.

#### Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho duas empresas e cento e cinquenta trabalhadores.

Porto, 23 de Abril de 2010.

Pela Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A.:

*Mário Nuno dos Santos Ferreira*, presidente da administração.

*António Alves Pinheiro*, administrador.

Pela Ferreira & Rayford — Turismo, S. A.:

*Mário Nuno dos Santos Ferreira*, presidente da administração.

*António Alves Pinheiro*, administrador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores é Técnicos de Serviços:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 4 de Maio de 2010, a fl. 76 do livro n.º 11, com o n.º 77/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Acordo colectivo entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.<sup>da</sup>, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se em território nacional à empresa Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.<sup>da</sup>, TURISDOURO — Transportes Fluviais, L.<sup>da</sup>, RentDouro — Turismo Náutico, L.<sup>da</sup>, Rota Ouro do Douro — Restauração e Turismo Fluvial e Terrestre, L.<sup>da</sup>, Via d'Ouro — Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>, e Tomaz do Douro — Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>, adiante designadas por empresa(s), e aos seus trabalhadores que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Este ACT vigora para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, bem como para as empresas que venham a ser abrangidas por regulamento de extensão, mas apenas nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em actividades marítimo-turísticas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão

renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e 28 de Fevereiro do ano civil imediato.

3 a 7 — (Mantêm a redacção em vigor.)

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio por isenção de horário de trabalho

1 — Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de director de cruzeiro, será sempre efectuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores terão direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

2 — Os trabalhadores integrados nos outros níveis de enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

3 — O subsídio de IHT previsto nos números anteriores será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano ou pelo período de duração do contrato, se inferior.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque

1 — Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque englobará a retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3 — O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da actividade, mas não poderá ser inferior a 17,5 % da retribuição base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro e o director de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 17,5 % ou 30 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5 — O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano ou pelo período de duração do contrato, se inferior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Alimentação a bordo

1 — A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2 — Quando a empresa, em operação, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno almoço — €2,85 em 2010 e €2,95 em 2011;  
Almoço e jantar — €8,55 em 2010 e €8,75 em 2011;  
Ceia — €2,85 em 2010 e €2,95 em 2011.

3 — Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8, 12, 19 ou 0 horas não têm direito ao pagamento, respectivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4 — Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

4 — No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

## ANEXO III

### Tabelas de Retribuições base mensais para 2010

#### A — Área Marítima e Hotelaria de Bordo

#### TABELA I

[aplicável a embarcações de qualquer tipo (com excepção das *Rabelo*) com lotação superior a 25 passageiros e do tipo *Rabelo* com lotação superior a 130 passageiros]

A vigorar de 1 de Março de 2010 a 28 de Fevereiro de 2011

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . .	817	842	868	895	922	950	979
	Director de cruzeiro II . . . . .							
II	Chefe de cozinha . . . . .	781	805	830	855	881	908	936
	Director de cruzeiro I . . . . .							
	Maquinista prático 1. <sup>a</sup> . . . . .							

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
III	Assistente de bordo II . . . . . Assistente de director de cruzeiro II . . . . . Camaroteiro-chefe . . . . . Chefe de sala . . . . . Cozinheiro 1.ª . . . . . Maquinista prático 2.ª . . . . .	759	782	806	831	856	882	909
IV	Assistente de bordo I . . . . . Assistente de director de cruzeiro I . . . . . Cozinheiro 2.ª . . . . . Empregado de bar 1.ª . . . . . Empregado de mesa 1.ª . . . . . Maquinista prático 3.ª . . . . . Recepcionista . . . . .	723	745	768	792	816	841	867
V	Ajudante de maquinista . . . . . Marinheiro de 1.ª TL . . . . .	642	662	682	703	725	747	770
VI	Ajudante de cozinha . . . . . Camaroteiro . . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Empregado de bar 2.ª . . . . . Empregado de mesa 2.ª . . . . . Marinheiro de 2.ª TL . . . . .	619	638	658	678	699	720	742
VII	Ajudante de bar . . . . . Vigia . . . . .	584	602	621	640	660	680	701
VIII	Copeiro . . . . .	525	541	558	575	593	611	630

TABELA II

(aplicável a embarcações do tipo *Rabelo* com lotação até 130 passageiros)

A vigorar de 1 de Março de 2010 a 28 de Fevereiro de 2011

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . .	704	726	748	771	795	819	844
II	Maquinista prático de 1.ª . . . . .	675	696	717	739	762	785	809
III	Assistente de bordo II . . . . . Cozinheiro de 1.ª . . . . . Maquinista prático 2.ª . . . . .	658	678	699	720	742	765	788
IV	Assistente de bordo I . . . . . Cozinheiro de 2.ª . . . . . Empregado de bar 1.ª . . . . . Empregado de mesa 2.ª . . . . . Maquinista prático 3.ª . . . . .	648	668	689	710	732	754	777
V	Ajudante de maquinista . . . . . Marinheiro de 1.ª TL . . . . .	591	609	628	647	667	688	709
VI	Ajudante de cozinha . . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Empregado de bar 2.ª . . . . . Empregado de mesa 2.ª . . . . . Marinheiro de 2.ª TL . . . . .	535	552	569	587	605	624	643
VII	Ajudante de bar . . . . . Vigia . . . . .	507	523	539	556	573	591	609

TABELA III

(aplicável a embarcações de qualquer tipo com lotação até 25 passageiros)

A vigorar de 1 de Março de 2010 a 28 de Fevereiro de 2011

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local.....	653	673	694	715	737	760	783
II	Maquinista prático de 1.ª.....	675	696	717	739	762	785	809
III	Assistente de bordo II..... Maquinista prático de 2.ª.....	658	678	699	720	742	765	788
IV	Assistente de bordo I..... Maquinista prático de 3.ª.....	648	668	689	710	732	754	777
V	Ajudante de maquinista..... Marinheiro de 1.ª TL.....	575	593	611	630	649	669	690
VI	Marinheiro de 2.ª TL.....	496	511	527	543	560	577	595
VII	Vigia.....	475	490	505	521	537	554	571

## B — Área de Gestão, Administrativa e Comercial

A vigorar de 1 de Março de 2010 a 28 de Fevereiro de 2011

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II.....	1 406	1 449	1 493	1 538	1 585	1 633	1 682
II	Chefe de serviços II..... Director I.....	900	927	955	984	1 014	1 045	1 077
III	Técnico oficial de contas..... Assessor de direcção II..... Chefe de serviços I..... Promotor comercial II..... Técnico administrativo III..... Técnico de informática III..... Técnico operacional III.....	788	812	837	863	889	916	944
IV	Assessor de direcção I..... Promotor comercial I..... Secretário II..... Técnico administrativo II..... Técnico de informática II..... Técnico operacional II.....	732	754	777	801	826	851	877
V	Secretário I..... Técnico administrativo I..... Técnico de informática I..... Técnico operacional I.....	675	696	717	739	762	785	809
VI	Assistente administrativo II..... Assistente operacional II..... Motorista II..... Telefonista/recepcionista II.....	620	639	659	679	700	721	743
VII	Assistente administrativo I..... Assistente operacional I..... Auxiliar administrativo II..... Empregado de limpeza II..... Motorista I..... Telefonista/recepcionista I.....	535	552	569	587	605	624	643
VIII	Auxiliar administrativo I..... Empregado de limpeza I.....	475	490	505	521	537	554	571

## Tabelas de retribuições base mensais para 2011

## A — Área Marítima e Hotelaria de Bordo

## TABELA I

[aplicável a embarcações de qualquer tipo (com excepção das *Rabelo*) com lotação superior a 25 passageiros e do tipo *Rabelo* com lotação superior a 130 passageiros]

A vigorar de 1 de Março de 2011 a 29 de Fevereiro de 2012

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . . Director de cruzeiro II . . . . .	835	861	887	914	942	971	1 001
II	Chefe de cozinha . . . . . Director de cruzeiro I . . . . . Maquinista prático de 1.ª . . . . .	799	823	848	874	901	929	957
III	Assistente de bordo II . . . . . Assistente de director de cruzeiro II . . . . . Camaroteiro-chefe . . . . . Chefe de sala . . . . . Cozinheiro de 1.ª . . . . . Maquinista prático de 2.ª . . . . .	776	800	824	849	875	902	930
IV	Assistente de bordo I . . . . . Assistente de director de cruzeiro I . . . . . Cozinheiro de 2.ª . . . . . Empregado de bar de 1.ª . . . . . Empregado de mesa de 1.ª . . . . . Maquinista prático de 3.ª . . . . . Recepcionista . . . . .	739	762	785	809	834	860	886
V	Ajudante de maquinista . . . . . Marinheiro de 1.ª TL . . . . .	657	677	698	719	741	764	787
VI	Ajudante de cozinha . . . . . Camaroteiro . . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Empregado de bar de 2.ª . . . . . Empregado de mesa de 2.ª . . . . . Marinheiro de 2.ª TL . . . . .	633	652	672	693	714	736	759
VII	Ajudante de bar . . . . . Vigia . . . . .	597	615	634	654	674	695	716
VIII	Copeiro . . . . .	537	554	571	589	607	626	645

## TABELA II

(aplicável a embarcações do tipo *Rabelo* com lotação até 130 passageiros)

A vigorar de 1 de Março de 2011 a 29 de Fevereiro de 2012

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . .	720	742	765	788	812	837	863
II	Maquinista prático de 1.ª . . . . .	690	711	733	755	778	802	827
III	Assistente de bordo II . . . . . Cozinheiro de 1.ª . . . . . Maquinista prático de 2.ª . . . . .	673	694	715	737	760	783	807



Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
IV	Assistente de bordo I . . . . .	663	683	704	726	748	771	795
	Cozinheiro de 2.ª . . . . .							
	Empregado de bar de 1.ª . . . . .							
	Empregado de mesa de 2.ª . . . . .							
V	Maquinista prático de 3.ª . . . . .	604	623	642	662	682	703	725
	Ajudante de maquinista . . . . . Marinheiro de 1.ª TL . . . . .							
VI	Ajudante de cozinha . . . . .	547	564	581	599	617	636	656
	Cozinheiro de 3.ª . . . . .							
	Empregado de bar de 2.ª . . . . .							
	Empregado de mesa de 2.ª . . . . . Marinheiro de 2.ª TL . . . . .							
VII	Ajudante de bar . . . . .	519	535	552	569	587	605	624
	Vigia . . . . .							

TABELA III

(aplicável a embarcações de qualquer tipo com lotação até 25 passageiros)

A vigorar de 1 de Março de 2011 a 29 de Fevereiro de 2012

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local . . . . .	668	689	710	732	754	777	801
II	Maquinista prático de 1.ª . . . . .	690	711	733	755	778	802	827
III	Assistente de bordo II . . . . .	673	694	715	737	760	783	807
	Maquinista prático de 2.ª . . . . .							
IV	Assistente de bordo I . . . . .	663	683	704	726	748	771	795
	Maquinista prático de 3.ª . . . . .							
V	Ajudante de maquinista . . . . .	588	606	625	644	664	684	705
	Marinheiro de 1.ª TL . . . . .							
VI	Marinheiro de 2.ª TL . . . . .	507	523	539	556	573	591	609
VII	Vigia . . . . .	500	515	531	547	564	581	599

**B — Área de Gestão, Administrativa e Comercial**

A vigorar de 1 de Março de 2011 a 29 de Fevereiro de 2012

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II . . . . .	1 437	1 481	1 526	1 572	1 620	1 669	1 720
II	Chefe de serviços II . . . . .	920	948	977	1 007	1 038	1 070	1 103
	Director I . . . . .							
	Técnico oficial de contas . . . . .							

Níveis	Categorias profissionais	Escalações salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
III	Assessor de direcção II . . . . . Chefe de serviços I . . . . . Promotor comercial II . . . . . Técnico administrativo III . . . . . Técnico de informática III . . . . . Técnico operacional III . . . . .	806	831	856	882	909	937	966
V	Assessor de direcção I . . . . . Promotor comercial I . . . . . Secretário II . . . . . Técnico administrativo II . . . . . Técnico de informática II . . . . . Técnico operacional II . . . . .	749	772	796	820	845	871	898
V	Secretário I . . . . . Técnico administrativo I . . . . . Técnico de Informática I . . . . . Técnico operacional I . . . . .	690	711	733	755	778	802	827
VI	Assistente administrativo II . . . . . Assistente operacional II . . . . . Motorista II . . . . . Telefonista/recepcionista II . . . . .	634	654	674	695	716	738	761
VII	Assistente administrativo I . . . . . Assistente operacional I . . . . . Auxiliar administrativo II . . . . . Empregado de limpeza II . . . . . Motorista I . . . . . Telefonista/recepcionista I . . . . .	547	564	581	599	617	636	656
VIII	Auxiliar administrativo I . . . . . Empregado de limpeza I . . . . .	500	515	531	547	564	581	599

*Nota.* — As cláusulas e anexos que não são objecto da presente alteração mantêm a redacção em vigor.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 6 empresas e 54 trabalhadores.

Porto, 23 de Abril de 2010.

Pela Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.<sup>da</sup>:

*Maria Elisabete Lopes Loureiro*, mandatária.

Pela TURISDOURO — Transportes Fluviais, L.<sup>da</sup>:

*Maria Elisabete Lopes Loureiro*, mandatária.

Pela RentDouro — Turismo Náutico, L.<sup>da</sup>:

*João Manuel Ferreira Resende*, sócio gerente.

Pela Rota Ouro do Douro — Restauração e Turismo Fluvial e Terrestre, L.<sup>da</sup>:

*Ana Maria Silva*, mandatária.

Pela Via d'Ouro — Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

*Licinia Maria Correia Leite*, mandatária.

Pela Tomaz do Douro — Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

*Licinia Maria Correia Leite*, mandatária.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 4 de Maio de 2010, a fl. 76 do livro n.º 11, com o n.º 81/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a Tate & Lyle Açúcares Portugal, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, é revisto da forma seguinte:

**CAPÍTULO I**

**Cláusula 1.ª**

**Área, âmbito e vigência**

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

**CAPÍTULO V**

**Prestação do trabalho**

**Cláusula 33.ª**

**Período normal de trabalho**

1 — A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2 — A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em quatro equipas é de 40 horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua ou de laboração em regime de quatro equipas, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.ª

6 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte

**Cláusula 34.ª-B**

**Laboração em regime de quatro equipas**

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de quatro equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — O sistema de laboração em regime de quatro equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de quatro equipas do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no n.º 11 da cláusula 34.ª («Trabalho por turnos»), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

**Cláusula 36.ª-A**

**Laboração contínua e Laboração em regime de quatro equipas — Trabalho prestado em dia feriado**

1 — O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 2 da cláusula 36.ª («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 1 da cláusula 69.ª («Retribuição por trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

**Cláusula 46.ª**

**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de €66,20 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as regiões autónomas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de €96,20 e €173,10 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — €39,60;  
Pelo almoço ou jantar — €17.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Seguro**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou regiões autónomas ao serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a €58 265,40.
- 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**CAPÍTULO VIII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

- 1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.
- 2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de quatro equipas para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.
- 3 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.
- 4 — Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de quatro equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Feriados**

- 1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:  
1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.
- 2 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados os dias de terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.
- 3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — O feriado municipal será gozado em 24 de Dezembro, ou no dia útil imediatamente subsequente caso o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal em situação de laboração contínua.

5 — O feriado municipal será gozado na segunda-feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores respeitante à quadra natalícia, a gozar no dia 24 ou no dia 31 de Dezembro, ou em dia oportuno consoante o regime de horário de trabalho e respectivo turno. Esta disposição é válida para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

6 — Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em quatro equipas a empresa encerrará no feriado de 1 de Janeiro por troca com o domingo de Páscoa.

.....

**CAPÍTULO IX**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho por turnos**

- 1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:
  - a) Regime de três turnos rotativos de segunda-feira a sábado — €173;
  - b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — €105,40;
  - c) Regime de laboração contínua e de laboração em quatro equipas — €339,60.
- 2 — Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.
- 3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup> («Consequências das faltas justificadas»), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.
- 4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.
- 5 — O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 a 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

6 — O valor das 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidades a pagar a todos os trabalhadores resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (euros)
01 .....	55,50
02 .....	55,50
03 .....	55,50
04 .....	45,40
05 .....	40,40
06 .....	35,90
07 .....	32,50
08 .....	32,50
09 .....	32,50
10 .....	32,50
11 .....	32,50
Seguintes .....	32,50

7 — A terceira diuturnidade é de €32,50 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €36,10 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €36,10 para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €86,70, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

### CAPÍTULO XIII

#### Providência complementar e outras regalias sociais

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Serviços sociais

1 a 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

4 — O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, é de €9,30.

5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio escolar

1 a 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar 2010-2011 são os seguintes:

1.º ciclo — €25,80;  
2.º ciclo — €64,40;  
3.º ciclo — €126,20;  
Secundário — €193,60;  
Universitário — €574,30.

### ANEXO I

#### Definição de funções

[...]

##### Trabalhadores açucareiros

34 — *Operador de empilhadores e similares.* — É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, fazendo as tarefas inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

[...]

### ANEXO II

#### Condições específicas

##### Trabalhadores açucareiros

2.4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de «operador de empilhadores e similares» após perfazerem três anos no desempenho efectivo das respectivas tarefas, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de «operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte».

##### Trabalhadores fogueiros

3.2 — *Fogueiro-chefe.* — Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.<sup>a</sup>, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe. Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogueiro-chefe», passam automaticamente ao nível salarial superior — nível 7 — após perfazerem três anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3.3.1 — *Fogueiro de 1.<sup>a</sup>* — Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogueiro de 1.<sup>a</sup>» passam automaticamente ao nível salarial superior — nível 8 — após perfazerem três anos no desempenho efectivo da respectiva função.

[...]

## ANEXO III

## Enquadramento

## Profissões e categorias

11 — Operador de empilhadores e similares.  
[...]

## ANEXO IV

## Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
1	Profissional de engenharia de grau 6 ..... Profissional de economia de grau 6 .....	2 678
2	Profissional de engenharia de grau 5 ..... Profissional de economia de grau 5 .....	2 369
3	Profissional de engenharia de grau 4 ..... Profissional de economia de grau 4 ..... Director de serviços (escritórios) .....	1 952
4	Profissional de engenharia de grau 3 ..... Profissional de economia de grau 3 ..... Chefe de serviços (escritórios) ..... Inspector administrativo (escritórios) ..... Analista de sistemas (escritórios) .....	1 639
5	Profissional de engenharia de grau 2 ..... Profissional de economia de grau 2 ..... Encarregado geral (açucareiros) ..... Construtor civil de grau 4 ..... Chefe de divisão (escritórios) ..... Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) ..... Encarregado (fogueiro) ..... Técnico administrativo principal qualificado ...	1 419
6	Profissional de engenharia de grau 1-B ..... Profissional de economia de grau 1-B ..... Mestre de fabricação os chefe de turno (açucareiros) ..... Encarregado geral de armazéns (açucareiros) ... Chefe de secção (escritórios) ..... Programador (escritórios) ..... Contabilista (escritórios) ..... Tesoureiro (escritórios) ..... Encarregado (metalúrgicos) ..... Encarregado (electricistas) ..... Técnico de electrónica (electricistas) ..... Encarregado (fogueiros) ..... Encarregado geral (construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) ..... Desenhador projectista (técnico de desenho) ... Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) Despachante privativo (despachantes) ..... Construtor civil de grau 3 ..... Experimentador de investigação (químicos) ... Chefe de laboratório de rotina (químicos) .... Técnico administrativo principal ..... Secretário de administração principal .....	1 214
7	Profissional de engenharia de grau 1-A ..... Profissional de economia de grau 1-A ..... Encarregado (açucareiros) ..... Contramestre ou ajudante de chefe de turno (açucareiros) ..... Secretário de administração (escritórios) ..... Subchefe de secção (escritórios) ..... Técnico administrativo (escritórios) ..... Subencarregado (metalúrgicos) ..... Subencarregado (electricistas) .....	1 087

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
7	Encarregado de 1.ª (construção civil) ..... Inspector de vendas (técnico de vendas) ..... Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) ..... Construtor civil de grau 2 ..... Técnico electricista ..... Técnico metalúrgico ..... Analista-chefe ..... Fogueiro-chefe .....	1 087
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) ..... Oficial principal (açucareiros) ..... Técnico de sala de controlo (açucareiros) ..... Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) ..... Encarregado de 2.ª (construção civil) ..... Construtor civil de grau 1 ..... Chefe de armazém (metalúrgicos) ..... Enfermeiro (enfermeiros) ..... Fogueiro-chefe (fogueiros) ..... Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) ..... Escriturário principal (escritórios) ..... Analista principal (químicos) ..... Secretário de direcção (escritórios) ..... Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) ..... Operador de computador ..... Oficial principal pedreiro ..... Oficial principal carpinteiro ..... Oficial principal pintor ..... Fogueiro de 1.ª mais de três anos (fogueiros) ... Serralheiro mecânico principal .....	1 009
9	Analista de 1.ª (químicos) ..... Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) ..... Cozedor (açucareiros) ..... Coordenador (açucareiros) ..... Escriturário de 1.ª (escritórios) ..... Caixa (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ... Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos) ..... Fiel de armazém (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos) Soldador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Pintor de 1.ª (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ..... Canalizador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) ... Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Oficial (electricistas) ..... Fogueiro de 1.ª (fogueiros) ..... Operador de turboalternador (fogueiros) ..... Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Motorista de pesados (rodoviários) ..... Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) ..... Vendedor especializado (técnico de vendas) ... Prospector de vendas (técnico de vendas) .... Promotor de vendas (técnico de vendas) ..... Impressor litográfico (gráficos) ..... Técnico de higiene e qualidade ..... Centrifugador principal ..... Operador de descoloração de xarope por resina principal (açucareiros) .....	959

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)	Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
10	Apontador de registo de fabrico (açucareiros)	901	11	Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos)	848
	Operador de tratamento de águas (açucareiros)			Canalizador de 3.ª (metalúrgicos)	
	Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros)			Maçariqueiro de 2.ª (metalúrgicos)	
	Fiel de balança (açucareiros)			Preparador e analista de 3.ª (químicos)	
	Centrifugador (açucareiros)			Pré-oficial do 2.º ano (electricistas)	
	Operador de descoloração de xarope por carvão animal (açucareiros)			Fogoeiro de 3.ª (fogoeiros)	
	Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados (açucareiros)			Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho)	
	Operador de bombagem (açucareiros)			Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios)	
	Operador geral de embalagem			Porteiro (contínuos e porteiros)	
	Operador geral de processo			Guarda (contínuos e porteiros)	
	Concentrador (açucareiros)			Pedreiro de 2.ª (construção civil)	
	Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros)		Guarda (contínuos e porteiros)		
	Operador de descoloração de xarope por resina (açucareiros)		Pedreiro de 2.ª (construção civil)		
	Chefe de ensaque, (açucareiros)		Pintor de 2.ª (construção civil)		
	Operador de máquinas de embalagem <i>Hesser Drohmann</i> (açucareiros)		Estucador de 2.ª (construção civil)		
	Fogoeiro de 2.ª (fogoeiros)		Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil)		
	Auxiliar de enfermagem (enfermeiros)		Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª (construção civil)		
	Escriturário de 2.ª (escritórios)		Ajudante de motorista (garagens e rodoviários)		
	Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos)		Telefonista (telefonista e escritórios)		
	Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos)				
	Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos)		11-A Operadores de 2.ª	836	
	Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos)		12	803	
	Soldador de 2.ª (metalúrgicos)				Ajudante (metalúrgicos)
	Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos)				Praticante do 2.º ano (metalúrgicos)
	Pintor de 2.ª (metalúrgicos)				Ajudante (construção civil)
	Canalizador de 2.ª (metalúrgicos)				Operador de 2.ª (açucareiros)
	Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos)				Empregado de balcão (açucareiros)
	Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos)				Pré-oficial do 1.º ano (electricistas)
	Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos)		13	745	
	Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos)				Estagiário do 2.º ano (escritórios)
	Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos)				Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho)
	Apontador (metalúrgicos)				Chegador do 2.º ano (fogoeiros)
	Analista de 2.ª (químicos)				Preparador estagiário do 2.º ano (químicos)
Motorista de ligeiros (rodoviários)	14	662			
Cobrador (cobradores)			Empregado de refeitório (hotelaria)		
Pintor de 1.ª (construção civil)			Pessoal de lavanderia e ou limpeza e costura (açucareiros ou hotelaria)		
Pedreiro de 1.ª (construção civil)			Estagiário do 1.º ano (escritórios)		
Estucador de 1.ª (construção civil)	15	595			
Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil)			Praticante do 1.º ano (metalúrgicos)		
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª (construção civil)			Preparador estagiário do 1.º ano (químicos)		
Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho)	15	595			
Operador de máquinas <i>Rovena</i>			Ajudante do 2.º ano (electricistas)		
Operador de compressoras $CO_2$ , leite de cal e carvão activado			Chegador do 1.º ano (fogoeiros)		
Operador de filtros de prensa					
11	Guarda (açucareiros)	848		Preparador estagiário do 2.º ano (químicos)	
	Jardineiro (açucareiros)		14	662	
	Operador de 1.ª (açucareiros)				Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios)
	Operador de empilhadores e similares (açucareiros)		Aprendiz do 1.º ano (construção civil)		
	Chefe de lavanderia e ou limpeza e costura (açucareiros)		Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos e electricistas)		
	Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos)		Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil)		
	Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos)		15	595	
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos)				Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios)
	Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos)				Aprendiz do 1.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas)
	Lubrificador de 2.ª (metalúrgicos)				
	Ferramenteiro (metalúrgicos)				
Torneiro mecânica de 3.ª (metalúrgicos)					
Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos)					
Soldador de 3.ª (metalúrgicos)					
Pintor de 3.ª (metalúrgicos)					
Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos)					

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

## ANEXO V

### Estrutura dos níveis de qualificação

#### 6.2 — Produção.

Operador de empilhadores e similares.

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do

Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 217 trabalhadores.

Lisboa, 11 de Março de 2010.

Pela Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A.:

*Manuel Tomás Bexiga Espinho*, administrador-delegado.

*Pedro João Sousa Conde*, administrador.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FEVICOOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Moisés José Barata Caetano*.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCEC — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

23 de Abril de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 23 de Abril de 2010. — A Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;



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

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

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

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

Lisboa, 26 de Abril de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 4 de Maio de 2010, a fl. 76 do livro n.º 11, com o n.º 78/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **AE entre a Tate & Lyle Açúcares Portugal, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, é revisto da forma seguinte:

### **CAPÍTULO I**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área, âmbito e vigência**

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

### **CAPÍTULO V**

#### **Prestação do trabalho**

##### **Cláusula 33.ª**

##### **Período normal de trabalho**

1 — A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2 — A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em quatro equipas é de 40 horas

semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua ou de laboração em regime de quatro equipas, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 49.ª

6 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte

#### **Cláusula 34.ª-B**

##### **Laboração em regime de quatro equipas**

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de quatro equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — O sistema de laboração em regime de quatro equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de quatro equipas do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no n.º 11 da cláusula 34.ª («Trabalho por turnos»), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### **Cláusula 36.ª-A**

##### **Laboração contínua e Laboração em regime de quatro equipas — Trabalho prestado em dia feriado**

1 — O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 2 da cláusula 36.ª («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 1 da cláusula 69.ª («Retribuição por trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

#### **Cláusula 46.ª**

##### **Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se deslocam em serviço no continente será abonada a importância diária de €66,20 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as regiões autónomas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de €96,20 e €173,10 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — €39,60;

Pelo almoço ou jantar — €17.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Seguro

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou regiões autónomas ao serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a €58 265,40.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de quatro equipas para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.

3 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4 — Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de quatro equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados os dias de terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — O feriado municipal será gozado em 24 de Dezembro, ou no dia útil imediatamente subsequente caso o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal em situação de laboração contínua.

5 — O feriado municipal será gozado na segunda-feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores respeitante à quadra natalícia, a gozar no dia 24 ou no dia 31 de Dezembro, ou em dia oportuno consoante o regime de horário de trabalho e respectivo turno. Esta disposição é válida para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

6 — Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em quatro equipas a empresa encerrará no feriado de 1 de Janeiro por troca com o domingo de Páscoa.

### CAPÍTULO IX

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos de segunda-feira a sábado — €173;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — €105,40;

c) Regime de laboração contínua e de laboração em quatro equipas — €339,60.

2 — Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de tur-

nos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup> («Consequências das faltas justificadas»), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5 — O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 a 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

6 — O valor das 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidades a pagar a todos os trabalhadores resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (euros)
01 .....	55,50
02 .....	55,50
03 .....	55,50
04 .....	45,40
05 .....	40,40
06 .....	35,90
07 .....	32,50
08 .....	32,50
09 .....	32,50
10 .....	32,50
11 .....	32,50
Seguintes .....	32,50

7 — A terceira diuturnidade é de €32,50 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €36,10 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €36,10 para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €86,70, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

## CAPÍTULO XIII

### Providência complementar e outras regalias sociais

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Serviços sociais

1 a 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

4 — O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, é de €9,30.

5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio escolar

1 a 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar 2010-2011 são os seguintes:

1.º ciclo — €25,80;

2.º ciclo — €64,40;

3.º ciclo — €126,20;

Secundário — €193,60;

Universitário — €574,30.

## ANEXO I

### Definição de funções

[...]

#### Trabalhadores açucareiros

34 — *Operador de empilhadores e similares.* — É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, fazendo as tarefas inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

[...]

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Trabalhadores açucareiros

2.4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de «operador de empilhadores e similares» após perfazerem três anos no desempenho efectivo das respectivas tarefas, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de «operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte».

#### Trabalhadores fogueiros

3.2 — *Fogueiro-chefe.* — Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.<sup>a</sup>, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe. Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados

no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogueiro-chefe», passam automaticamente ao nível salarial superior — nível 7 — após perfazerem três anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3.3.1 — Fogueiro de 1.<sup>a</sup> — Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogueiro de 1.<sup>a</sup>» passam automaticamente ao nível salarial superior — nível 8 — após perfazerem três anos no desempenho efectivo da respectiva função.

[...]

### ANEXO III

#### Enquadramento

#### Profissões e categorias

11 — Operador de empilhadores e similares.

[...]

### ANEXO IV

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
1	Profissional de engenharia de grau 6 ..... Profissional de economia de grau 6 .....	2 678
2	Profissional de engenharia de grau 5 ..... Profissional de economia de grau 5 .....	2 369
3	Profissional de engenharia de grau 4 ..... Profissional de economia de grau 4 ..... Director de serviços (escritórios) .....	1 952
4	Profissional de engenharia de grau 3 ..... Profissional de economia de grau 3 ..... Chefe de serviços (escritórios) ..... Inspector administrativo (escritórios) ..... Analista de sistemas (escritórios) .....	1 639
5	Profissional de engenharia de grau 2 ..... Profissional de economia de grau 2 ..... Encarregado geral (açucareiros) ..... Construtor civil de grau 4 ..... Chefe de divisão (escritórios) ..... Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) ..... Encarregado (fogueiro) ..... Técnico administrativo principal qualificado ...	1 419
6	Profissional de engenharia de grau 1-B ..... Profissional de economia de grau 1-B ..... Mestre de fabricação os chefe de turno (açucareiros) ..... Encarregado geral de armazéns (açucareiros) ... Chefe de secção (escritórios) ..... Programador (escritórios) ..... Contabilista (escritórios) ..... Tesoureiro (escritórios) ..... Encarregado (metalúrgicos) ..... Encarregado (electricistas) ..... Técnico de electrónica (electricistas) ..... Encarregado (fogueiros) ..... Encarregado geral (construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) ..... Desenhador projectista (técnico de desenho) ... Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) Despachante privativo (despachantes) ..... Construtor civil de grau 3 .....	1 214

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
6	Experimentador de investigação (químicos) ... Chefe de laboratório de rotina (químicos) .... Técnico administrativo principal ..... Secretário de administração principal .....	1 214
7	Profissional de engenharia de grau 1-A ..... Profissional de economia de grau 1-A ..... Encarregado (açucareiros) ..... Contramestre ou ajudante de chefe de turno ... (açucareiros) ..... Secretário de administração (escritórios) ..... Subchefe de secção (escritórios) ..... Técnico administrativo (escritórios) ..... Subencarregado (metalúrgicos) ..... Subencarregado (electricistas) ..... Encarregado de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Inspector de vendas (técnico de vendas) ..... Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) ..... Construtor civil de grau 2 ..... Técnico electricista ..... Técnico metalúrgico ..... Analista-chefe ..... Fogueiro-chefe .....	1 087
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) ..... Oficial principal (açucareiros) ..... Técnico de sala de controlo (açucareiros) ..... Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) ..... Encarregado de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Construtor civil de grau 1 ..... Chefe de armazém (metalúrgicos) ..... Enfermeiro (enfermeiros) ..... Fogueiro-chefe (fogueiros) ..... Desenhador de mais de seis anos (técnico de des- senho) ..... Escriturário principal (escritórios) ..... Analista principal (químicos) ..... Secretário de direcção (escritórios) ..... Correspondente em línguas estrangeiras (escritó- rios) ..... Operador de computador ..... Oficial principal pedreiro ..... Oficial principal carpinteiro ..... Oficial principal pintor ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> mais de três anos (fogueiros) ... Serralheiro mecânico principal .....	1 009
9	Analista de 1. <sup>a</sup> (químicos) ..... Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Cozedor (açucareiros) ..... Coordenador (açucareiros) ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> (escritórios) ..... Caixa (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Fiel de armazém (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) Soldador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ... Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Oficial (electricistas) ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> (fogueiros) ..... Operador de turboalternador (fogueiros) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil) .....	959

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)	Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
9	Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Carpinteiro de toco ou cofragem de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Motorista de pesados (rodoviários) . . . . . Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) . . . . . Vendedor especializado (técnico de vendas) . . . . . Prospector de vendas (técnico de vendas) . . . . . Promotor de vendas (técnico de vendas) . . . . . Impressor litográfico (gráficos) . . . . . Técnico de higiene e qualidade . . . . . Centrifugador principal . . . . . Operador de descoloração de xarope por resina principal (açucareiros) . . . . .	959	11	Chefe de lavanderia e ou limpeza e costura (açucareiros) . . . . . Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificado de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferramenteiro (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânica de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Maçariqueiro de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Preparador e analista de 3.ª (químicos) . . . . . Pré-oficial do 2.º ano (electricistas) . . . . . Fogoeiro de 3.ª (fogueiros) . . . . . Tiroteiro do 2.º ano (técnico de desenho) . . . . . Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Porteiro (contínuos e porteiros) . . . . . Guarda (contínuos e porteiros) . . . . . Pedreiro de 2.ª (construção civil) . . . . . Guarda (contínuos e porteiros) . . . . . Pedreiro de 2.ª (construção civil) . . . . . Pintor de 2.ª (construção civil) . . . . . Estucador de 2.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de toco ou cofragem de 2.ª (construção civil) . . . . . Ajudante de motorista (garagens e rodoviários) . . . . . Telefonista (telefonista e escritórios) . . . . .	848
10	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) Operador de tratamento de águas (açucareiros) Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) . . . . . Fiel de balança (açucareiros) . . . . . Centrifugador (açucareiros) . . . . . Operador de descoloração de xarope por carvão animal (açucareiros) . . . . . Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados (açucareiros) . . . . . Operador de bombagem (açucareiros) . . . . . Operador geral de embalagem . . . . . Operador geral de processo . . . . . Concentrador (açucareiros) . . . . . Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) . . . . . Operador de descoloração de xarope por resina (açucareiros) . . . . . Chefe de ensaque, (açucareiros) . . . . . Operador de máquinas de embalagem <i>Hesser Drohmann</i> (açucareiros) . . . . . Fogoeiro de 2.ª (fogueiros) . . . . . Auxiliar de enfermagem (enfermeiros) . . . . . Escriturário de 2.ª (escritórios) . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos) Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Apontador (metalúrgicos) . . . . . Analista de 2.ª (químicos) . . . . . Motorista de ligeiros (rodoviários) . . . . . Cobrador (cobradores) . . . . . Pintor de 1.ª (construção civil) . . . . . Pedreiro de 1.ª (construção civil) . . . . . Estucador de 1.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil) Carpinteiro de toco ou cofragem de 1.ª (construção civil) . . . . . Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho) . . . . . Operador de máquinas <i>Rovena</i> . . . . . Operador de compressoras <i>COz</i> , leite de cal e carvão activado . . . . . Operador de filtros de prensa . . . . .	901	11-A	Operadores de 2.ª . . . . .	836
			12	Ajudante (metalúrgicos) . . . . . Praticante do 2.º ano (metalúrgicos) . . . . . Ajudante (construção civil) . . . . . Operador de 2.ª (açucareiros) . . . . . Empregado de balcão (açucareiros) . . . . . Pré-oficial do 1.º ano (electricistas) . . . . . Estagiário do 2.º ano (escritórios) . . . . . Tiroteiro do 1.º ano (técnico de desenho) . . . . . Chegador do 2.º ano (fogueiros) . . . . . Preparador estagiário do 2.º ano (químicos) . . . . .	803
			13	Empregado de refeitório (hotelaria) . . . . . Pessoal de lavanderia e ou limpeza e costura (açucareiros ou hotelaria) . . . . . Estagiário do 1.º ano (escritórios) . . . . . Praticante do 1.º ano (metalúrgicos) . . . . . Preparador estagiário do 1.º ano (químicos) . . . . . Ajudante do 2.º ano (electricistas) . . . . . Chegador do 1.º ano (fogueiros) . . . . . Aprendiz do 2.º ano (construção civil) . . . . .	745
			14	Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Aprendiz do 1.º ano (construção civil) . . . . . Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos e electricistas) . . . . . Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) . . . . .	662
			15	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Aprendiz do 1.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) . . . . . Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) . . . . .	595
11	Guarda (açucareiros) . . . . . Jardineiro (açucareiros) . . . . . Operador de 1.ª (açucareiros) . . . . . Operador de empilhadores e similares (açucareiros) . . . . .	848			

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

## ANEXO V

## Estrutura dos níveis de qualificação

6.2 — Produção.

.....  
Operador de empilhadores e similares.

## Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 217 trabalhadores.

Lisboa, 11 de Março de 2010.

Pela Tate &amp; Lyle, Açúcares Portugal, S. A.:

*Manuel Tomás Bexiga Espinho*, administrador-delegado.

*Pedro João Sousa Conde*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 4 de Maio de 2010, a fl. 76 do livro n.º 11, com o n.º 79/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de adesão entre a EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamento e Animação Cultural, E. E. M., e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública ao AE entre a mesma empresa e a STML — Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa.**

A EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamento e Animação Cultural, E. E. M., pessoa colectiva com o n.º 6143, com o número de identificação fiscal 503584215, sediada na Calçada do Marquês de Tancos, 2, 1100-340 Lisboa, e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, com o número de pessoa colectiva 501094644, código de repartição de finanças n.º 3301, com sede na Rua de Damasceno Monteiro, 114, 1170-113 Lisboa, acordam:

Nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na adesão

do SINTAP, em supra melhor identificado, no acordo de empresa publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2009.

Para os devidos efeitos se declara serem abrangidos pelo acordo cerca de 30 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Abril de 2010.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

*Jorge Nobre dos Santos*, secretário-geral.

*Mário Henriques dos Santos*, secretário nacional.

Pela EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamento e Animação Cultural, E. E. M.:

*Miguel Alcobia de Moraes Sarmiento Honrado*, presidente do conselho administrativo.

*Lucinda Maria Correia Lucas Santos Lopes*, vogal executiva do conselho administrativo.

Depositado em 5 de Maio de 2010, a fl. 77 do livro n.º 11, com o n.º 85/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, o contrato colectivo em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 1496, onde se lê:

«Cláusula 89.<sup>a</sup>**Disposição final**

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2006, 25, de 8 de Julho de 2007, e 20, de 29 de Maio de 2008, e republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.»

deve ler-se:

«Cláusula 92.<sup>a</sup>**Disposição final**

O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável do que os anteriores.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Disposição final**

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2006, 25, de 8 de Julho de

2007, e 20, de 29 de Maio de 2008, e republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.»

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE — Alteração**

Alteração, aprovada no II congresso extraordinário, realizado em 27 de Março de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009.

#### **Declaração de princípios**

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, orientando toda a sua acção com vista à construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — A observância destes princípios implica:

2.1 — A autonomia e independência em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou outras organizações de natureza política.

2.2 — A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os associados na actividade do Sindicato, tais como:

a) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

b) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;

c) O secretariado nacional, órgão executivo;

d) O conselho fiscalizador de contas e o conselho de disciplina.

2.3 — Consagrar o direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas. Este princípio é a base de unidade dos trabalhadores na discussão dos seus problemas no profundo respeito pelas liberdades de opinião e expressão.

3 — O SINAFE assumirá por si ou em conjunto com outras organizações sindicais a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização.

4 — O SINAFE defende o direito à contratação e à negociação colectiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo o princípio da boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O SINAFE defende a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, do pleno emprego, do trabalho sem quaisquer discriminações, assim como os salários e a igualdade de oportunidades.

6 — O SINAFE defende por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, nacionais e ou europeias, pela emancipação dos trabalhadores numa base de solidariedade sindical.

7 — O SINAFE defende um conceito social de empresa, visando uma melhoria das condições de vida dos trabalhadores, assim como uma acção sindical dignificante na defesa da melhoria das relações de trabalho.

8 — O SINAFE defenderá o direito inalienável à greve, no entendimento de que esta é o último recurso que se apresenta para a defesa e persecução dos seus interesses e direitos.

## **Estatutos**

### **PARTE I**

#### **Natureza e objecto**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Natureza**

##### **Artigo 1.º**

##### **Constituição e designação**

É constituído por tempo indeterminado o Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins, abreviadamente designado por SINAFE, que é a organização

sindical que representa os trabalhadores que a ela adiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade por conta de outrem em empresas operadoras de transporte e infra-estruturas ferroviárias.

## **Artigo 2.º**

### **Âmbito e sede**

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

2 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins criará as delegações previstas nestes estatutos e poderá ainda criar outras por proposta do secretariado nacional ao conselho geral para aprovação.

## **Artigo 3.º**

### **Sigla e símbolo**

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins adopta a sigla SINAFE.

2 — O símbolo do SINAFE é constituído por dois círculos, tendo entre si um fundo amarelo e, escritos sobre este, em toda a sua volta, a denominação e sigla do Sindicato. No interior do círculo menor, o fundo é branco e sobre este estão apostas em relevo e ao centro duas linhas paralelas dos caminhos de ferro, estando, à direita destas, de cima para baixo, um «i» no interior de um círculo azul celeste, um carro de mão para transporte de bagagem, uma balança a pesar uma mala de viagem, um passageiro sentado tendo junto de si uma mala pequena e ao alto um relógio com fundo castanho onde estão assinaladas três horas; à esquerda das linhas paralelas dos caminhos de ferro está um sinal principal com indicador de linha de entrada.

## **Artigo 4.º**

### **Bandeira**

A bandeira do SINAFE é formada por um rectângulo de cor azul escura, tendo, no centro, em relevo, o símbolo descrito no n.º 2 do artigo 3.º dos estatutos.

## **CAPÍTULO II**

### **Objecto**

## **Artigo 5.º**

### **Fins**

O SINAFE tem por fins:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural;



c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna;

e) Defender o direito ao trabalho e à estabilidade no emprego.

2 — Lutar com todas as organizações sindicais, nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT, União Geral de Trabalhadores, podendo, ainda, se tal achar conveniente, pedir a sua filiação noutras federações sindicais nacionais e internacionais do sector.

#### Artigo 6.º

##### Competências

1 — O SINAFE tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;  
b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;  
c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através do conselho nacional do plano e do conselho nacional de rendimentos e preços;

e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

g) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

h) Decretar greve e pôr-lhe termo;

i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

l) Aderir às organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

m) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O SINAFE reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutra-

lidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade negocial.

## PARTE II

### Dos associados, direitos e deveres

#### CAPÍTULO I

##### Artigo 7.º

###### Admissão

1 — Podem ser sócios do SINAFE todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

a) Não podem ser admitidos como sócios os indivíduos que, simultaneamente, no local de trabalho ou noutra, sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou que se possam vir a inscrever no SINAFE.

2 — O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e regulamentos do SINAFE, será feito mediante o preenchimento de uma proposta fornecida pelo Sindicato.

a) O pedido de admissão deve ser formulado junto do dirigente ou delegado sindical e enviado à sede do Sindicato.

b) O pedido de admissão, depois de devidamente informado pelo secretariado da delegação, será enviado ao secretariado nacional, que decidirá sobre a admissão do novo sócio.

c) Se não existir delegado sindical na empresa ou zona, o trabalhador pode formular directamente o pedido à delegação da área ou, na inexistência desta, directamente ao secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo máximo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4 — Da decisão do secretariado nacional qualquer associado ou o candidato pode recorrer para o conselho geral no prazo máximo de cinco dias a contar da data da notificação.

§ Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

##### Artigo 8.º

###### Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato ou venha a colocar-se na situação prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º;

b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 47.º e de acordo com o regulamento de disciplina;

d) Seja expulso do SINAFE.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

#### Artigo 9.º

##### Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a readmissão:

- a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

## CAPÍTULO II

### Direitos e deveres

#### Artigo 10.º

##### Direitos

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do SINAFE de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- 3) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nas condições previstas nestes estatutos;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;
- 5) Beneficiar de todas as actividades do SINAFE no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;
- 6) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos;
- 7) Beneficiar de apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- 8) Beneficiar de compensação por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 9) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 10) Serem informados de toda a actividade do Sindicato;
- 11) Reclamar da actuação do delegado sindical;
- 12) Receber os estatutos e programa de acção do Sindicato;
- 13) Receber o cartão de sócio;
- 14) Requerer, nos termos legais, a sua admissão de sócio do Sindicato.

#### Artigo 11.º

##### Deveres

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Manterem-se informados das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que foram eleitos, quando os tenham aceite;

3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINAFE;

4) Fortalecer a organização do SINAFE nos locais de trabalho;

5) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

6) Pagar regularmente as suas quotizações;

7) Comunicar, por escrito, no prazo de 15 dias, ao Sindicato a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

8) Devolver o cartão de sócio do SINAFE quando tenham perdido essa qualidade;

9) Defender em todos os locais o bom nome do Sindicato.

## PARTE III

### Regime disciplinar

#### Artigo 12.º

##### Remissão

O regime disciplinar será estabelecido por regulamento de disciplina a aprovar em congresso.

## PARTE IV

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 13.º

##### Estruturas

A organização estrutural do SINAFE comporta:

- 1) Congresso;
- 2) Conselho geral;
- 3) Conselho fiscalizador de contas;
- 4) Conselho de disciplina;
- 5) Secretariado nacional;
- 6) Delegações;
- 7) Delegados sindicais e comissões sindicais e profissionais.

#### Artigo 14.º

##### Órgãos dirigentes

São órgãos dirigentes do SINAFE:

- a) Conselho geral;
- b) Conselho fiscalizador de contas;
- c) Conselho de disciplina;
- d) Secretariado nacional;
- e) Secretariado das delegações.

#### Artigo 15.º

##### Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto e escrutínio directo e secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo

ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

§ Exceptuam-se os delegados do congresso, cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que por motivo das suas funções percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso pelo SINAFE das importâncias correspondentes.

#### Artigo 16.º

##### Quórum

1 — Os órgãos do SINAFE só poderão deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros efectivos.

2 — Decorrida uma hora da data prevista para o início dos trabalhos, pode reunir e deliberar validamente com quaisquer números de membros presentes.

## CAPÍTULO II

### Congresso

#### Artigo 17.º

##### Composição

1 — O órgão supremo do SINAFE é o congresso, constituído por um colégio mínimo de 50 delegados e um máximo de 65 delegados, eleitos em assembleia eleitoral, em conformidade com os estatutos.

2 — Será necessário o mesmo número de associados para eleger um delegado.

3 — São, por inerência, delegados ao congresso o presidente do conselho geral, o presidente do conselho de disciplina, o secretário-geral e os dois vice-secretários-gerais.

#### Artigo 18.º

##### Competência

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o secretariado nacional;
- e) Destituir por maioria de três quartos os órgãos estatutários do SINAFE e eleger uma comissão administrativa à qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e a realização, no prazo máximo de 120 dias, do congresso para eleição dos órgãos destituídos;
- f) Rever os estatutos;
- g) Deliberar sobre a associação ou fusão do SINAFE com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- h) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o quadriénio seguinte;
- i) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;
- j) Alterar a quotização sindical, bem como fixar as quotizações para os fundos a instituir.

2 — As deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos do congresso são válidas e vincularão o SINAFE, desde que formuladas por proposta subscrita por um mínimo de 20% dos delegados presentes e apresentadas à mesa do congresso no decorrer dos trabalhos e aprovadas pelo mesmo por maioria simples.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 20% dos sócios do SINAFE;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

2 — O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar ou deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINAFE.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser sempre feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4 — Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

#### Artigo 20.º

##### Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocatória ser publicado em um jornal diário nacional dos de maior tiragem e no boletim informativo do Sindicato com a antecedência mínima de 90 dias.

§ No caso do congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

§ O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo 19.º deverá reunir dentro de 60 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3 — O anúncio da convocatória deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 15 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

#### Artigo 21.º

##### Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros.

a) Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2 — O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes.

b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada nova reunião extraordinária nos termos da alínea a).

3 — O congresso elegerá no início da 1.ª sessão uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e das deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e três secretários, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto.

#### Artigo 22.º

##### Votações em congresso

1 — A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2 — A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- 1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional;
- 2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;
- 3) Deliberação sobre a associação ou fusão do SINAFE com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

b) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

#### Artigo 23.º

##### Regimento

O congresso decidirá o seu próprio regimento.

### CAPÍTULO III

#### Conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição

1 — O conselho geral é composto por 27 membros eleitos pelo congresso, por sufrágio directo e secreto de

listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt. Têm também assento no conselho geral:

- O presidente do conselho de disciplina;
- O secretário-geral;
- Os vice-secretários-gerais;
- O secretário nacional tesoureiro.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — Será presidente do conselho geral o 1.º candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Terão assento no conselho geral sem direito a voto:

- a) Os membros do conselho de disciplina;
- b) Os membros do secretariado nacional;
- c) O coordenador do secretariado de cada delegação do SINAFE.

5 — Nos casos em que estejam em causa eleições para delegados em organizações onde o SINAFE esteja filiado, terão também direito a voto os membros dos órgãos indicados no número anterior.

#### Artigo 25.º

##### Mesa do conselho geral

1 — O conselho geral elegerá, na sua 1.ª reunião, de entre os seus membros eleitos pelo congresso, um vice-presidente e três secretários, por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar o maior número de votos, que, com o presidente eleito em congresso, constituirão a mesa.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente três vezes por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de um terço dos seus membros ou de 10% dos sócios do SINAFE.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de 15 dias de antecedência.

#### Artigo 27.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SINAFE e, em especial:

- a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pelos congressos;

- b) Convocar o congresso, nos termos estatutários;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional, após parecer do conselho fiscalizador de contas;
- d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;
- e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINAFE ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
- f) Deliberar acerca da declaração de greve, sobre proposta do secretariado nacional, depois de este haver consultado os trabalhadores e estes se terem pronunciado, maioritariamente, quando a sua duração for superior a 10 dias;
- g) Ratificar a declaração, pelo secretariado nacional, de greve;
- h) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;
- i) Eleger os representantes do SINAFE nas organizações em que esteja filiado;
- j) Decidir sobre as propostas do secretariado nacional de abrir delegações do SINAFE e aprovar o regulamento de funcionamento destas;
- l) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;
- m) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;
- n) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINAFE lhe apresentem;
- o) Ratificar a proposta do secretariado nacional para a convocação do congresso;
- p) Ratificar a proposta do secretariado nacional com o número de delegados que elege ao congresso, conforme o n.º 2 do artigo 17.º;
- q) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;
- r) Nomear os órgãos de gestão administrativa do SINAFE, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- s) Autorizar o secretariado nacional a alienar ou onerar bens imóveis.

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regulamento.

#### CAPÍTULO IV

##### Conselho fiscalizador de contas

###### Artigo 28.º

###### Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É presidente do conselho fiscalizador de contas o 1.º candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si um vice-presidente e um secretário.

###### Artigo 29.º

###### Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINAFE;

b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;

c) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;

d) Examinar com regularidade a contabilidade das delegações do SINAFE.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do Sindicato.

3 — Das reuniões do conselho fiscalizador de contas serão, obrigatoriamente, elaboradas actas.

#### CAPÍTULO V

##### Conselho de disciplina

###### Artigo 30.º

###### Composição

1 — O conselho de disciplina é constituído por nove elementos eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É presidente do conselho de disciplina o 1.º candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Os membros do conselho de disciplina elegerão entre si um vice-presidente e um secretário.

###### Artigo 31.º

###### Reuniões

1 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que qualquer assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

2 — Das reuniões do conselho de disciplina serão, obrigatoriamente elaboradas actas.

###### Artigo 32.º

###### Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar todos os processos disciplinares;

b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SINAFE;

c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções aplicadas aos sócios nos termos do regulamento disciplinar até à pena de suspensão;

d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;

e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe ponha.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral, na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado nacional, o seu relatório.

## CAPÍTULO VI

### Secretariado nacional

#### Artigo 33.º

##### Composição

1 — O secretariado nacional, composto por 15 elementos, é eleito pelo congresso por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É secretário-geral o 1.º nome, e vice-secretários-gerais o 2.º e o 3.º nomes da lista mais votada.

4 — O secretariado nacional é um órgão colegial, tendo, no entanto, os seus membros funções específicas, que distribuirão entre si.

5 — O secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros, na sua 1.ª reunião, um secretariado executivo de sete elementos.

6 — O secretariado executivo exercerá as competências que lhe forem delegadas pelo secretariado nacional.

7 — As actividades desenvolvidas pelo secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões deste órgão.

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

#### Artigo 34.º

##### Competência

1 — Ao secretariado nacional compete, nomeadamente:

a) Representar o SINAFE a nível nacional e internacional;

b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;

c) Propor ao conselho geral a criação de novas delegações do SINAFE;

d) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretariados das delegações;

e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

f) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;

g) Fazer a gestão do pessoal do SINAFE de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) Elaborar e apresentar anualmente até 15 de Dezembro, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

i) Apresentar anualmente até 30 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;

j) Representar o SINAFE em juízo e fora dele;

m) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

n) Declarar e fazer cessar a greve, depois de ouvidos os trabalhadores e estes se haverem pronunciado, maioritariamente, por períodos iguais ou inferiores a 10 dias, devendo submeter as suas decisões a ratificação do conselho geral;

o) Propor ao conselho geral a convocatória do congresso nos termos do n.º 1 e suas alíneas a) e b) do artigo 19.º dos estatutos, com a indicação do local, dia, hora e respectiva ordem de trabalhos;

p) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos do n.º 2 e suas alíneas do artigo 17.º destes estatutos;

q) Nomear os delegados sindicais, eleitos pelos trabalhadores, bem como suspendê-los ou demiti-los de acordo com os interesses dos mesmos trabalhadores.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado nacional deverá:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINAFE;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;

c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;

d) Submeter aos restantes órgãos do SINAFE todos os assuntos sobre os quais eles se devem pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;

e) Editar o jornal do SINAFE e quaisquer outras publicações de interesse;

f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;

g) Desenvolver todas as acções necessárias ou de que outros órgãos do SINAFE o incumbam;

h) Eleger de entre os seus membros um secretariado permanente executivo composto por sete membros;

i) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato.

#### Artigo 35.º

##### Reuniões

1 — O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente de 45 em 45 dias, devendo elaborar-se acta de cada reunião efectuada em livro próprio para esse fim.

2 — O secretariado executivo reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês, devendo elaborar-se acta de cada reunião efectuada em livro próprio para esse fim.

## Artigo 36.º

### Competência do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado permanente executivo;
- b) Coordenar a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar o SINAFE em todos os actos;
- d) Nas suas faltas e impedimentos, o secretário-geral será substituído por um dos vice-secretários-gerais;
- e) Propor os membros para o secretariado permanente executivo;
- f) Propor a constituição dos pelouros, a sua composição e coordenação;
- g) Ter assento e presidência nas reuniões das delegações, podendo estas ser convocadas por sua iniciativa, assim como nas reuniões das comissões sindicais e profissionais.

## Artigo 37.º

### Responsabilidade

- 1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos solicitados.
- 2 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.
- 3 — Para obrigar o SINAFE bastam as assinaturas de dois membros do secretariado nacional, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do secretário nacional tesoureiro, quando os documentos envolvem responsabilidade financeira.

## CAPÍTULO VII

### Delegações

## Artigo 38.º

### Criação e fusão

- 1 — Poderão ser criadas, por proposta do secretariado nacional ao conselho geral, delegações do SINAFE, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.
- 2 — Compete ao secretariado nacional propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência do funcionamento destas formas de representação.
- 3 — A área geográfica das delegações será definida na 1.ª reunião do conselho geral sobre proposta do secretariado nacional.

## Artigo 39.º

### Competências das delegações

Às delegações compete:

- a) Dinamizar o Sindicato na sua área de acção em coordenação com os órgãos do Sindicato e na observância dos princípios estatutários;

- b) Transmitir aos órgãos nacionais do Sindicato as aspirações dos associados;
- c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos do Sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre questões que lhe sejam presentes pelo secretariado nacional;
- e) Acompanhar a acção dos dirigentes, conselheiros e delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e o secretariado nacional.

## Artigo 40.º

### Órgãos da delegação

São órgãos da delegação:

- a) A assembleia de delegados;
- b) O secretariado da delegação.

## Artigo 41.º

### Assembleia de delegados

- 1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais na área da delegação.
- 2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam postas pelo secretariado nacional.
- 3 — A assembleia de delegados é presidida pelo secretariado nacional e reúne obrigatoriamente uma vez por semestre e extraordinariamente nos seguintes casos:

- a) A requerimento do secretariado da delegação;
- b) A requerimento de 20% dos delegados sindicais da delegação.

## Artigo 42.º

### Secretariado da delegação

- 1 — Cada delegação será dirigida por um secretariado composto por:
  - a) Um secretário coordenador, que preside;
  - b) Por dois ou quatro membros eleitos pela assembleia de delegados;
  - c) O secretariado das delegações será eleito por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas pelo método proporcional de Hondt, na 1.ª assembleia de delegados;
  - d) Será secretário coordenador o 1.º candidato efectivo da lista mais votada;
  - e) As listas terão de indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.
- 2 — Ao secretariado da delegação competirá dirigi-la, fazendo igualmente a sua gestão financeira.

## CAPÍTULO VIII

### Delegações sindicais

## Artigo 43.º

### Eleição de delegados sindicais

- 1 — A eleição de delegados sindicais será efectuada no ou nos locais de trabalho, por todos os associados do SINAFE.

2 — O secretariado nacional promoverá e organizará as eleições dos delegados sindicais nos 120 dias seguintes ao congresso.

a) A convocação das eleições será feita com 20 dias de antecedência pelo secretariado nacional.

3 — Após anúncio da eleição dos delegados sindicais, os associados poderão constituir-se em listas nominativas completas, enviando a sua candidatura ao secretariado nacional, até 10 dias antes do acto eleitoral.

4 — O secretariado nacional analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

5 — Do acto eleitoral será elaborada acta, que deverá ser enviada ao secretariado nacional, no prazo máximo de cinco dias, para apreciação da sua regularidade.

#### Artigo 44.º

##### Nomeação

1 — Os delegados sindicais são sócios do SINAFE, que, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional; fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou locais de trabalho.

2 — A nomeação dos delegados sindicais é da competência do secretariado nacional, devendo ser precedida de eleições dinamizadas pelo secretariado com base em listas nominativas completas, com escrutínio pelo método de Hondt.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada empresa, local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

#### Artigo 45.º

##### Comissões sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características da empresa e a dispersão dos locais de trabalho das zonas o justifiquem.

2 — Compete ao secretariado nacional apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

### PARTE V

#### Organização financeira

#### Artigo 46.º

##### Fundos

Constituem fundos do SINAFE:

- 1) As quotas dos seus associados;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 47.º

##### Quotização

1 — A quotização dos sócios do SINAFE é de 1% e incide sobre o ílquido do total do vencimento mensal, do

subsídio de férias e do 13.º mês, salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2 — A quotização mensal para o Sindicato dos sócios em situação de pré-reforma é de 0,5% sobre o total do vencimento ílquido, com arredondamento por excesso para o euro.

#### Artigo 48.º

##### Aplicação de receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

1) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SINAFE.

### PARTE VI

#### Das eleições

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 49.º

##### Capacidade

1 — Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham o mínimo de três meses de inscrição no SINAFE.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAFE durante pelo menos 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

#### Artigo 50.º

##### Elegibilidade

1 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que constem dos cadernos eleitorais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas ou que tenham sido expulsos do Sindicato.

3 — Não é permitida a eleição para dois ou mais órgãos do Sindicato.

#### Artigo 51.º

##### Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, para eleição dos delegados ao congresso, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 30 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso quando



um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por este demitidos.

a) A convocatória deverá ser amplamente divulgada em um jornal diário nacional, dos de maior tiragem, e no boletim informativo do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias.

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de lista, o dia, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto.

c) As horas e locais onde funcionarão as mesas de voto serão objecto de publicação no jornal do SINAFE.

## CAPÍTULO II

### Processo eleitoral

#### Artigo 52.º

##### Competência

1 — A organização do processo eleitoral é da competência da mesa do conselho geral, sob orientação do seu presidente.

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral.

b) Nestas funções, far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;

c) Distribuir, de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades destes, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e enviar os votos por correspondência desde que solicitados até cinco dias antes do início do acto eleitoral;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINAFE desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;

f) Promover a afixação dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAFE, pelo menos, 10 dias antes da assembleia eleitoral;

g) Proceder à nomeação da comissão de verificação de poderes;

h) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

i) Organizar a constituição das mesas de voto;

j) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

k) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

#### Artigo 53.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes por círculo eleitoral.

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

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

#### Artigo 54.º

##### Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, número de sócio, idade, empresa, categoria profissional, número mecanográfico, círculo eleitoral, residência e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 100 ou 10% dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio do SINAFE e ainda pela residência do 1.º subscritor.

3 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes, em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso, sendo todos eles identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, empresa, categoria profissional, número mecanográfico, círculo eleitoral, residência e de declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

4 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes do início da assembleia eleitoral.

5 — Nenhum associado do SINAFE pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente.

#### Artigo 55.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas que não venham acompanhadas da documentação exigida em conformidade com os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo anterior.

2 — A mesa da assembleia eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar do termo da apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violação das normas instituídas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela assembleia eleitoral no prazo máximo de três dias a contar da data da respectiva notificação.

4 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

a) O 1.º proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias e, se tal não acontecer, o lugar será ocupado na lista pelo candidato imediatamente a seguir e assim sucessivamente, inclusive os suplentes.

b) A lista será devidamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

5 — As candidaturas que, findo o prazo estabelecido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela mesa da assembleia eleitoral e entregue ao 1.º proponente.

#### Artigo 56.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Quando não haja irregularidades ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

2 — As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A», e serão publicitadas aos associados.

#### Artigo 57.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SINAFE sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos nas respectivas mesas de voto no próprio dia das eleições.

#### Artigo 58.º

##### Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto na sede e delegações do Sindicato, ou noutro local que possa ser relevante.

a) Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na sede ou delegação com assembleia de voto mais próxima.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 19 horas quando instaladas fora dos locais de trabalho e em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

#### Artigo 59.º

##### Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

3 — Em cada mesa de voto poderá haver um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

4 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

5 — As listas deverão indicar os seus delegados até dois dias antes da assembleia eleitoral.

6 — Não é lícita a impugnação da eleição com base na falta de qualquer delegado.

#### Artigo 60.º

##### Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Solicitado à mesa da assembleia eleitoral até cinco dias antes do início do acto eleitoral;

b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

c) Do referido sobrescrito conste o nome e o número de sócio;

d) Este sobrescrito deve ser introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado, remetido à mesa de voto a que diz respeito;

e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se referiram;

f) Para que os votos por correspondência sejam válidos é imperativo que a data do correio seja anterior à do dia da eleição;

g) É permitido o voto electrónico, desde que através da página do Sindicato.

4 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SINAFE e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

#### Artigo 61.º

##### Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e à identificação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada acta.

#### Artigo 62.º

##### Recursos

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do SINAFE.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

#### Artigo 63.º

##### Regulamento eleitoral

O conselho geral aprovará numa das reuniões o regulamento eleitoral.

## PARTE VII

### Renúncia, suspensão e perda de mandato

#### Artigo 64.º

##### Renúncia do mandato

1 — Qualquer associado eleito para os órgãos estatutariamente poderá renunciar ao mandato.

2 — A renúncia deverá ser declarada por escrito e dirigida ao presidente do conselho geral, que indicará o respectivo substituto.

#### Artigo 65.º

##### Suspensão do mandato

1 — Os membros eleitos para os órgãos do SINAFE poderão solicitar a suspensão do mandato.

2 — O pedido de suspensão, devidamente fundamentado, deve ser endereçado ao presidente ou secretário-geral do órgão a que pertence.

3 — Entre outros, são motivos de suspensão os seguintes:

- a) Doença devidamente comprovada;
- b) Afastamento temporário do País ou por motivos profissionais por período superior a 30 dias.

4 — A suspensão não poderá ultrapassar 365 dias no decurso do mandato, sob pena de se considerar como renúncia ao mesmo.

5 — Durante o seu impedimento a vaga será preenchida nos termos do artigo 66.º

#### Artigo 66.º

##### Preenchimento de vagas nos órgãos

As vagas ocorridas nos órgãos do SINAFE são preenchidas pelo sócio imediatamente a seguir na ordem da respectiva lista.

#### Artigo 67.º

##### Perda do mandato

1 — Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários os associados que:

- a) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos ou dêem três faltas consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões dos órgãos a que pertencem, sem motivo justificado.

## PARTE VIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 68.º

##### Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, expressamente convocado para o efeito.

2 — O projecto ou projectos de alteração aos estatutos serão distribuídos aos delegados do congresso, no dia da

realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINAFE se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem, consignadas nas alíneas 2.2 e 2.3 do n.º 2 da declaração de princípios.

4 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados em efectividade de funções.

#### Artigo 69.º

##### Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SINAFE com outro ou outros sindicatos só se poderá fazer por decisão do congresso, tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do SINAFE só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados em efectividade de funções. Neste caso, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

#### Artigo 70.º

##### Comissões profissionais

1 — As comissões profissionais assentam na identidade de interesses, numa profissão ou num sector de actividade e visam a sua legítima salvaguarda, bem como a superação e harmonização das eventuais contradições que entre elas surjam.

2 — Poderá haver tantas comissões profissionais quantas as necessárias para um completo enquadramento sócio-profissional dos associados.

3 — O conselho geral aprovará regulamento próprio de funcionamento das comissões profissionais e suas competências.

#### Artigo 71.º

##### Convocação das reuniões

1 — A convocação para as reuniões dos elementos dos vários órgãos do Sindicato e ainda não referidas nos actuais estatutos é feita pelo presidente de cada órgão ou por quem o substitua, pelo secretário-geral ou por quem o substitua.

2 — Nas convocatórias deve constar a ordem de trabalhos, o local e a data da reunião. Devem ser enviadas aos interessados por meio informático ou outro, com uma antecedência mínima de cinco dias.

#### Artigo 72.º

##### Eficácia

1 — As alterações introduzidas nos presentes estatutos, aprovados no II congresso extraordinário do Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE, realizado no dia 27 de Março de 2010 no Entroncamento, entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior deste artigo, com a entrada em vigor dos presentes estatutos são

revogados os anteriores estatutos, aprovados no congresso extraordinário do SINAFE realizado no dia 10 de Outubro de 2009 e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009.

Registado em 29 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 128 do livro n.º 2.

## **UGT — Guarda, União Geral de Trabalhadores da Guarda**

Estatutos aprovados no congresso fundador, realizado em 10 de Abril de 2010.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da identidade sindical**

##### **Artigo 1.º**

###### **Natureza, âmbito e sede**

1 — A UGT — Guarda, União Geral de Trabalhadores da Guarda, adiante designada por UGT — Guarda, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT — Guarda abrange todo o distrito da Guarda e tem a sua sede na Guarda.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sigla e símbolos**

A UGT — Guarda adopta a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «GUARDA» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

##### **Artigo 3.º**

###### **Bandeira e hino**

1 — A bandeira da UGT — Guarda é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT — Guarda é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos princípios fundamentais e fins**

##### **Artigo 4.º**

###### **Princípios fundamentais**

A UGT — Guarda rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos Estatutos.

##### **Artigo 5.º**

###### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT — Guarda o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes Estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT — Guarda exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT — Guarda e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT — Guarda são as fixadas no Regulamento de Tendências anexo a estes Estatutos.

##### **Artigo 6.º**

###### **Fins**

A UGT — Guarda prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito da Guarda, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nelas filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT — Guarda

##### Artigo 7.º

###### Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT — Guarda as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito da Guarda desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

##### Artigo 8.º

###### Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT — Guarda associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito da Guarda.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT — Guarda associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito da Guarda e que exerçam a sua actividade no distrito da Guarda, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

##### Artigo 9.º

###### Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT — Guarda, acom-

panhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT — Guarda.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT — Guarda, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes Estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT — Guarda e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT — Guarda trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes Estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT — Guarda, nos termos dos presentes Estatutos e do Regulamento Eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT — Guarda, segundo os princípios e normas destes Estatutos e dos Regulamentos da UGT — Guarda;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT — Guarda na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT — Guarda para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos;

## Artigo 12.º

### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT — Guarda;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT — Guarda;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT — Guarda;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT — Guarda, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT — Guarda sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT — Guarda, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do 3.º mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT — Guarda o correspondente a 10% da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT — Guarda.

## Artigo 13.º

### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT — Guarda, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

## Artigo 14.º

### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

## CAPÍTULO IV

### Da organização da UGT — Guarda

## Artigo 15.º

### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT — Guarda:

a) O congresso;

b) O conselho geral;

c) O secretariado;

d) A mesa do congresso e do conselho geral;

e) O conselho fiscalizador de contas.

## SECÇÃO I

### Do congresso

## Artigo 16.º

### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT — Guarda.

2 — O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

d) Pelos membros do secretariado;

e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT — Guarda e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será

de 1 delegado por cada 350 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT — Guarda poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

*a)* Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;

*b)* Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;

*c)* Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;

*d)* Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

*e)* Aprovação do regimento do congresso;

*f)* Fixação das quotizações sindicais;

*g)* Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;

*h)* Dissolução da UGT — Guarda e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas *a)*, *d)*, *f)* e *g)* do n.º 1, delegar no conselho geral a ulimação das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Guarda, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT — Guarda, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT — Guarda, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes

eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10% dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Guarda, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do Secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Guarda, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20% das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20% dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Guarda com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT — Guarda.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d)* do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por 3 membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos indivi-

dualmente, sendo um presidente, um vice-presidentes e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10% dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT — Guarda.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

- a) A mesa do congresso;
- b) Os membros do secretariado;

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT — Guarda ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um o número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior, têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual tem direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT — Guarda, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT — Guarda no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT — Guarda;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;



i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT — Guarda aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, da data, da hora e do local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 28 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes Estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO III

#### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT — Guarda e é composto por sete membros efectivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT — Guarda é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado poderá eleger, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, da data, da hora e do local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT — Guarda obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT — Guarda.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;

b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;

- c) Representar a UGT — Guarda em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT — Guarda;
- e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;
- f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;
- k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;
- l) Zelar pelo bom nome da UGT — Guarda e da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — Guarda é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 33.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT — Guarda;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT — Guarda, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT — Guarda;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

#### Artigo 34.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 35.º

##### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO V

##### Das disposições comuns

#### Artigo 36.º

##### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT — Guarda, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

#### Artigo 37.º

##### Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT — Guarda, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30% dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30% dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

## Artigo 38.º

### Mandatos

- 1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.
- 2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.
- 3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

## Artigo 39.º

### Suspensão e renúncia do mandato

- 1 — Os membros dos órgãos da UGT — Guarda podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.
- 2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT — Guarda, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.
- 3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT — Guarda o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.
- 4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT — Guarda, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.
- 5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT — Guarda, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

## Artigo 40.º

### Incompatibilidades

- 1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT — Guarda.
- 2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT — Guarda.
- 3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT — Guarda.

## Artigo 41.º

### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT-Guarda

- 1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT — Guarda:
  - a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;
  - b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT — Guarda:

- a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT — Guarda, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;
- c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

## Artigo 42.º

### Perda de mandato

- 1 — Perdem o mandato no órgão da UGT — Guarda para o qual tenham sido eleitos, os membros que:
  - a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes Estatutos;
  - b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;
  - c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º
- 2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT — Guarda.
- 3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT — Guarda

## Artigo 43.º

### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

## Artigo 44.º

### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

## CAPÍTULO V

### Do regime patrimonial

## Artigo 45.º

### Princípios gerais

- 1 — A UGT — Guarda possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.
- 2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.
- 3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT — Guarda.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT — Guarda.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT — Guarda:

- a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT — Guarda para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT — Guarda, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT — Guarda.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT — Guarda a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT — Guarda, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT — Guarda e julgar, sob proposta do Secretariado, as infracções por parte dos filiados aos Estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT — Guarda.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT — Guarda poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT — Guarda que, injustifica-

damente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Guarda que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Guarda que:

- a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT — Guarda;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT — Guarda;
- c) Praticarem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT — Guarda e nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT — Guarda sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO VII

#### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Congresso fundador

1 — Participação no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

### Artigo 53.º

#### Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT — Guarda, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT — Guarda, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores, têm o direito de participação no congresso da UGT — Guarda, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT — Guarda, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT — Guarda, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

### Artigo 54.º

#### Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT — Guarda são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

### Artigo 55.º

#### Dissolução da UGT — Guarda

1 — A dissolução da UGT — Guarda, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT — Guarda, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

### Artigo 56.º

#### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

### Artigo 57.º

#### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

#### ANEXO

#### Regulamento de tendências

### Artigo 1.º

#### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT — Guarda, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

### Artigo 2.º

#### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT — Guarda e dos Estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

### Artigo 3.º

#### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT — Guarda, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

### Artigo 4.º

#### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT — Guarda.

### Artigo 5.º

#### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT — Guarda não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

### Artigo 6.º

#### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

## Artigo 7.º

### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT — Guarda, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT — Guarda;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 28 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 128 do livro n.º 2.

## Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — SITNA — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 15 de Abril de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008.

### Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede na cidade de Lisboa, na Avenida do Brasil, 1, 9.º, 1749-008 Lisboa.

Registado em 4 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 128 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos

Eleição em 19 de Fevereiro de 2010 para o mandato de três anos.

#### Direcção

1 — Carlos Marques Teixeira, com o bilhete de identidade n.º 2472726, ficheiro fixo na sala de jogos tradicionais no Casino Solverde de Espinho.

2 — António Alberto Rodrigues Alves, com o bilhete de identidade n.º 7697129, contínuo da sala de jogos tradicionais no Casino da Figueira da Foz.

3 — Abílio Jorge Alfaiate Lopo, com o bilhete de identidade n.º 5089781, ficheiro fixo da sala de jogos tradicionais no Casino Solverde de Espinho.

4 — Vítor Hugo da Silva Rocha e Carmo, com o bilhete de identidade n.º 11435960, ficheiro fixo na sala de jogos tradicionais no Casino Solverde de Espinho.

5 — José Carlos Costa Oliveira e Sá, com o bilhete de identidade n.º 10902117, caixa privativo na sala de máquinas no Casino da Póvoa de Varzim.

6 — Sérgio Miguel Pinheiro Cazimiro, com o bilhete de identidade n.º 11612480, contínuo porteiro na sala de máquinas no Casino da Póvoa de Varzim.

7 — Manuel Agonia Castro Santos, com o bilhete de identidade n.º 10873521 caixa fixo na sala de máquinas no Casino da Póvoa de Varzim.

#### Substitutos:

8 — Luís Miguel Avedo Ferro, com o bilhete de identidade n.º 10312272, ficheiro fixo na sala de Jogos tradicionais no Casino da Figueira da Foz.

9 — João António Ferreira Mendes, com o bilhete de identidade n.º 4487338, contínuo na sala de jogos tradicionais no Casino do Estoril.

### UGT — Guarda, União Geral de Trabalhadores da Guarda

Secretariado eleito em 10 de Abril de 2010 para o mandato de quatro anos.

Presidente — Aníbal José da Costa Ribeiro, do Sindicato SBC, com o cartão de cidadão n.º 4188520, do arquivo da Guarda, bancário no BPI.

Maria da Conceição Lemos Nunes, do Sindicato SPZC, com o bilhete de identidade n.º 8670854, de 7 de Maio de 2001, do arquivo da Guarda, educadora de infância no Ministério da Educação.

Luís Manuel Silva Paixão, do Sindicato SINDEL, com o cartão de cidadão n.º 2585606, do arquivo da Guarda, contabilista — gestor na EDP — Soluções Comerciais.

Manuel Matos Pereira Lopes, do Sindicato SINTAP, com o bilhete de identidade n.º 7896695, de 27 de Junho de 2007, do arquivo da Guarda, assistente operacional nos Serviços Municipalizados da Guarda.

Maria Manuela Pereira de Sousa, do Sindicato STE, com o bilhete de identidade n.º 6236392, de 21 de Janeiro de 2005, do arquivo da Guarda, assistente social no Centro Distrital de Segurança Social.

Pedro Dinis Nunes Almeida, do Sindicato SNE, engenheiro civil na Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo.

Domingos José Guerra Frade, do Sindicato SETAA, com o bilhete de identidade n.º 10347329, de 16 de Novembro de 2004, do arquivo da Guarda, saporador florestal na Urze — Associação Florestal da Serra da Estrela.

#### Suplentes:

Gabriel Pereira Rodrigues, do Sindicato SBC, com o bilhete de identidade n.º 4308875, de 25 de Outubro de 2000, do arquivo da Guarda, bancário no Santander Totta.

Pedro Miguel Cruz Martins, do Sindicato SINDETE-LCO, com o bilhete de identidade n.º 10382066, de 7 de Março de 2005, do arquivo de Lisboa, técnico (gestor de loja) nos CTT.

Mafalda Maria Guedes Xavier, do Sindicato dos Enfermeiros, com o bilhete de identidade n.º 10660836, de 19 de Outubro de 1997, do arquivo de Vila Real, enfermeira na Unidade Local de Saúde da Guarda, E. P. E.

### Associação de Trabalhadores da Faculdade de Medicina Dentária de Lisboa

Eleição em 26 de Novembro de 2008 para o mandato de quatro anos.

#### Direcção

Isabel Maria Margarido Tadeu, portadora do bilhete de identidade n.º 7693263, do arquivo de identificação de Lisboa, de 24 de Abril de 2007.

Helena Maria Leiria de Matos, portadora do bilhete de identidade n.º 9806886, do arquivo de identificação de Lisboa, de 26 de Setembro de 2008.

José Bernardino de Matos Cortes Seabra, portador do bilhete de identidade n.º 8142354, do arquivo de identificação de Lisboa, de 23 de Julho de 2001.

Cidália Marques Carvalho Sebastião Garcia, portadora do bilhete de identidade n.º 6061268, do arquivo de identificação de Lisboa, de 19 de Abril de 2004.

### União dos Sindicatos da Guarda, USG/CGTP

Eleição em 12 de Abril de 2010 para mandato de três anos.

António Manuel Coutinho Guerra, operário fabril, casado, 58 anos de idade, residente em Vale de Azares, portador do bilhete de identidade n.º 4351792, de 4 de Novembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com o número de contribuinte 11858291, sócio do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro com o n.º 1175.

Carlos João Teodoro Tomaz, operário têxtil, casado, 51 anos de idade, residente na Rua de Pina Ferrão, 2, 6270-222 São Martinho, Seia, portador do bilhete de identidade n.º 7186411, de 11 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação da Guarda, com o número de contribuinte 135164540, sócio do Sindicato dos Trabalhadores de Sector Têxtil da Beira Alta com o n.º 24461.

Honorato Gil Robalo, enfermeiro, casado, 40 anos de idade, residente na Quinta das Bertas lote 50, 12, 6300-814 Guarda, portador do bilhete de identidade n.º 8427635, de 2 de Setembro de 2004, do Arquivo de Identificação da Guarda, com o número de contribuinte 198735510, sócio do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses com o n.º 31472.

Maria Helena Rafael da Costa Brites, professora, casada, 48 anos de idade, residente na Rua de São Miguel, 12, 6290-331 Gouveia, portadora do bilhete de identidade n.º 6085713, de 16 de Abril de 2004, do Arquivo de Identificação da Guarda, com o número de contribuinte 185929800, sócia do Sindicato dos Professores da Região Centro com o n.º 14735.

José António Gouveia Geraldes, empregado de escritório, casado, 51 anos de idade, residente na Travessa da Corredora 12, 3.º, direito, 6300-825 Guarda, portador de cartão cidadão n.º 4463493, de 5 de Abril de 1995, válido até 5 de Janeiro de 2014, com o número de contribuinte 160292450, sócio do Sindicato dos Trabalhadores Comércio Escritórios e Serviços de Portugal com o n.º 40704.

José Manuel Catalino, fiscal do Serviço de Águas, estado civil em união de facto, 42 anos de idade, residente na Rua Travessa do Pina, lote 13, 2, 1.º, esquerdo, posterior, 6300-847 Guarda, portador do cartão de cidadão n.º 8447001, válido até 7 de Abril de 2014, com o número de contribuinte 180002686, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local com o n.º 28528.

Miguel Gil Robalo, técnico profissional generalista, solteiro, 35 anos de idade, residente em Amieiro Longo, Benespera, 6300 Guarda, portador do cartão de cidadão n.º 10515170, válido até 11 de Fevereiro de 2015 com o número de contribuinte 220297401, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local com o n.º 44301.

Manuel Nunes Madeira, empregado de mesa, casado, 57 anos de idade, residente na Avenida de 12 de Maio, 96, cave, esquerda, 6270-479 Seia, portador do cartão de cidadão n.º 04360433, válido até 2 de Abril de 2014, com o número de contribuinte 172690935, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira Turismo Restaurantes e Similares do Ceto com o n.º 3363.

José Pedro Branquinho Branco, técnico profissional, casado, 46 anos de idade, residente na Rua do Dr. Manuel Daniel, 19, 5150 Vila Nova de Foz Côa, portador do bilhete

de identidade n.º 7056273, de 10 de Abril de 2001, do Arquivo de Identificação da Guarda, com o número de contribuinte 191376515, sócio do Sindicato da Função Pública do Centro com o n.º 30100.

Sofia Paula Nogueira do Rosário Monteiro, professora, casada, 43 anos de idade, residente na Rua do Mestre de Avis, 87, 1.º, 6300-731 Guarda, portadora do bilhete de identidade n.º 7377753, de 15 de Abril de 2002, do Arquivo de Identificação da Guarda, com o número de contribuinte 182610349, sócia do Sindicato dos Professores da Região Centro com o n.º 13726.

Urbino José Ferreira de Almeida, auxiliar de acção educativa, casado, 53 anos de idade, residente na Rua dos Olivais, sem número, 6270-586 Tourais, Seia, portador do bilhete de identidade n.º 4230253, de 7 de Junho de 2000, do Arquivo de Identificação da Guarda, com o número de contribuinte 180279262, sócio do Sindicato da Função Pública do Centro com o n.º 24253.

Sandra Helena Fernandes Neves Sousa, operária fabril, casada, 34 anos de idade, residente em Porto da Carne, 6300 Guarda, portadora do bilhete de identidade n.º 10928479, de 3 de Janeiro de 2006, do Arquivo de Identificação da Guarda, com o número de contribuinte 203609239, sócia do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu Guarda e Coimbra com o n.º 39267.

Vítor Manuel Soares Tavares, operário fabril, casado, 39 anos de idade, residente na Urbanização de São Miguel, lote 4, 1.º, F, 6300-365 Guarda, portador do bilhete de

identidade n.º 9869740, de 28 de Dezembro de 2006, do Arquivo de Identificação da Guarda, com o número de contribuinte 194357015, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu Guarda e Coimbra com o n.º 35809.

Zulmiro Rodrigues de Almeida, motorista, casado, 62 anos de idade, residente na Travessa de João Pessoa Homem, 24, 6270-410 Seia, portador do bilhete de identidade n.º 3238693, de 11 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação da Guarda, com o número de contribuinte 122106172, sócio do Sindicato dos Trabalhadores Correios e Telecomunicações com o n.º 20454.

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

Na direcção, eleita em 28 de Abril de 2008 para o mandato de quatro anos (2008-2012), e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, foram efectuadas as seguintes alterações:

Filomena Maria da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 5191047, é substituída por Cláudia Marisa Correia da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 11282519.

David António Rodrigues Pedras, portador do bilhete de identidade n.º 4566424, é substituído por Hélder Manuel Martins Gago, portador do bilhete de identidade n.º 9301564.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **APESP — Associação Portuguesa de Ensino Superior Privado — Alteração**

Alteração aprovada em reuniões extraordinárias da assembleia geral, realizadas em 7 de Março e em 1 de Julho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2002.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, natureza, duração, sede e fins**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação e natureza**

1 — A Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado, adiante designada por APESP, é uma associação de

instituições privadas ou cooperativas de ensino superior, como tal legalmente reconhecidas.

2 — Para efeitos do presente estatuto, o conceito de instituição associada da APESP compreende a entidade instituidora e os estabelecimentos de ensino a ela pertencentes.

3 — A APESP é uma associação de direito privado, dotada de personalidade jurídica, que se rege pela lei geral, pelo presente estatuto e pelos regulamentos aprovados nos termos estatutários.

##### Artigo 2.º

##### **Duração e sede**

A APESP constitui-se por tempo indeterminado, tem a sua sede em Lisboa, podendo, por deliberação da direcção, ser criadas delegações ou outras formas de representação onde se mostre necessário ou conveniente à prossecução dos fins da Associação.



### Artigo 3.º

#### Objecto social

1 — A APESP tem por objecto social o desenvolvimento das acções necessárias ao exercício da liberdade de aprender e de ensinar ao nível do ensino superior e de assegurar o respeito pela plena integração do ensino superior privado no sistema educativo português, prosseguindo o interesse público, com identidade e dignidade próprias, desempenhando a defesa dos legítimos interesses das suas associadas e exercendo a sua representação perante quaisquer entidades.

2 — A APESP tem as seguintes finalidades:

a) Promover a defesa, a dignificação e o desenvolvimento do ensino superior particular e cooperativo;

b) Desenvolver as acções necessárias e adequadas para a defesa do exercício das liberdades de aprender e de ensinar, nomeadamente as consagradas na Constituição da República Portuguesa;

c) Assegurar a defesa da integração plena do ensino superior privado no sistema educativo, sem prejuízo da sua autonomia e identidade próprias;

d) Representar as instituições suas associadas perante quaisquer entidades, públicas ou privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais.

3 — Para a prossecução dos seus fins, são atribuições da APESP:

a) Efectuar e colaborar na realização de estudos, projectos e acções que visem a melhoria e o desenvolvimento do ensino superior e, em especial, do ensino superior particular e cooperativo;

b) Defender os direitos e os legítimos interesses, individuais e colectivos, das instituições suas associadas;

c) Desenvolver as acções que forem necessárias à coordenação e à harmonização dos interesses das entidades suas associadas titulares de estabelecimentos particulares ou cooperativos de ensino superior;

d) Promover o intercâmbio entre instituições de ensino superior, qualquer que seja a sua natureza;

e) Prestar apoio às instituições suas associadas que se justifique, designadamente no desenvolvimento de processos perante autoridades administrativas ou judiciais, nos assuntos que envolvam interesses gerais do sector;

f) Propor e participar na elaboração de legislação aplicável ao ensino superior;

g) Promover e apoiar a auto-avaliação das instituições de ensino superior privado e participar, em sua representação, na avaliação externa, directamente ou através de fundação reconhecida para o efeito;

h) Promover e realizar acções que permitam o apoio a iniciativas no âmbito do ensino superior privado, designadamente, através:

i) Do desenvolvimento de projectos de apoio de natureza social e cultural destinados a docentes e estudantes do sector;

ii) Da promoção e apoio à criação de unidades ou acções de formação destinadas à população activa do sector;

i) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho, nos termos reconhecidos para as associações de natureza empresarial.

### Artigo 4.º

#### Cooperação

Com vista ao eficaz desenvolvimento das suas atribuições, a APESP pode associar-se a outras organizações que prossigam os mesmos ou idênticos fins ou celebrar com elas acordos de cooperação, bem como filiar-se em federações ou confederações do ensino, nacionais e internacionais.

## CAPÍTULO II

### Das associadas

#### Artigo 5.º

##### Tipos de associadas

1 — A APESP tem associadas efectivas e associados honorários.

2 — São associadas efectivas as instituições particulares ou cooperativas de ensino superior, legalmente constituídas e reconhecidas, que exerçam actividade em Portugal, bem como outras instituições científicas, culturais ou empresariais que sejam admitidas na Associação nos termos previstos nestes estatutos.

3 — São associados honorários as entidades ou personalidades que, tendo prestado relevantes serviços ou desenvolvido actividades de mérito no domínio das atribuições da APESP ou contribuído para o desenvolvimento da Associação, sejam nela admitidas nos termos previstos nestes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Admissão

1 — A admissão das instituições privadas ou cooperativas de ensino superior como associadas efectivas é feita pela direcção, sobre processo instruído pela entidade interessada nos seguintes termos:

a) Boletim de admissão preenchido e assinado por quem tenha poderes, devidamente comprovados, para obrigar a entidade requerente;

b) Cópia dos estatutos da entidade requerente, bem como da acta da reunião do órgão que haja deliberado a sua inscrição na APESP;

c) Fotocópia do diploma legal que haja reconhecido a criação e ou funcionamento dos estabelecimentos de ensino superior de que a requerente seja titular e de outros diplomas complementares a eles referentes;

d) Declaração de compromisso de que não há alterações àqueles diplomas, nem de que a instituição de ensino está sujeita a qualquer processo administrativo de averiguações ou sancionatório do seu funcionamento;

e) Declaração de aceitação do cumprimento destes estatutos, regras deontológicas, regulamentos e deliberações dos órgãos associativos.

2 — A admissão, como associadas efectivas, de outras instituições científicas, culturais ou empresariais é feita por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção ou de um número mínimo de 10 associadas.

3 — Não serão admitidas como associadas as entidades que não satisfaçam os requisitos legais impostos pela le-

gislação aplicável à sua natureza ou que tenham pendente processo instaurado pelos serviços competentes do ministério de tutela do sector.

4 — Da deliberação da direcção sobre o pedido de inscrição cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou discutido e votado na primeira reunião da assembleia geral, suspendendo-se, entretanto, a deliberação da direcção no caso de ter sido de admissão.

#### Artigo 7.º

##### Representação

As associadas efectivas são representadas nos diferentes órgãos da Associação por quem for designado para o efeito pelo respectivo órgão de administração, gerência ou direcção da entidade instituidora.

#### Artigo 8.º

##### Associados honorários

1 — Os associados honorários são admitidos por deliberação da assembleia geral sobre proposta da direcção ou de um mínimo de 10 sócios efectivos.

2 — Os associados honorários têm direito de presença e intervenção nas assembleias gerais, mas não podem votar, nem são eleitores ou elegíveis para os órgãos da Associação.

#### Artigo 9.º

##### Direitos das associadas

São direitos das associadas:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais e participar em quaisquer comissões ou grupos que a Associação venha a constituir;

b) Participar e requerer a convocação da assembleia geral, nos termos estatutários;

c) Apresentar propostas e projectos adequados à realização dos fins da Associação;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e apoio da Associação nas condições que forem estabelecidas regulamentarmente;

e) Reclamar perante os órgãos associativos competentes de actos que considerem lesivos dos seus direitos e interesses, dos direitos dos associados em geral ou dos da Associação;

f) Fazer-se representar pela Associação em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral do sector do ensino superior privado;

g) Acompanhar o normal funcionamento da Associação e ser informado, nos termos regulamentares, dos orçamentos, contas, situação contabilística e de quaisquer outros elementos que informem acerca da sua situação económica, financeira e patrimonial.

#### Artigo 10.º

##### Deveres das associadas

São deveres das associadas:

a) Colaborar empenhadamente para a prossecução dos fins da Associação;

b) Exercer, através dos seus representantes, com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitas ou designadas;

c) Pagar pontualmente as quotas e outras contribuições que sejam estabelecidas;

d) Cumprir as obrigações legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações tomadas pelos órgãos competentes da Associação;

e) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocadas;

f) Prestar as informações, esclarecimentos e os elementos que lhe forem solicitados pelos órgãos da Associação necessários ou úteis à realização dos fins sociais;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação e pela defesa e dignificação do ensino privado;

h) Observar e cumprir escrupulosamente o Código Deontológico do Ensino Superior.

#### Artigo 11.º

##### Perda da qualidade de associada

1 — Perde a qualidade de associada a instituição que:

a) Solicitar a exoneração;

b) Deixar de exercer a actividade que fundamentou a admissão;

c) Estiver em mora, por um período superior a seis meses, das suas contribuições, depois de devidamente notificada pela direcção;

d) Seja excluída em resultado de processo sancionatório.

2 — A perda da qualidade de associada não prejudica o cumprimento de todas as obrigações perante a Associação até efectiva saída.

3 — Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1, a decisão compete à direcção, cabendo-lhe, ainda, no caso da alínea c), decidir a readmissão, uma vez liquidados todos os débitos.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

#### Artigo 12.º

##### Enumeração

1 — São órgãos da APESP:

a) A assembleia geral;

b) A direcção;

c) O conselho fiscal;

2 — A assembleia geral ou a direcção poderão criar órgãos ou comissões, consultivos ou técnicos, permanentes ou temporários, para apoio à actividade da Associação.

3 — São corpos gerentes a mesa da assembleia, a direcção e o conselho fiscal, cujos membros são eleitos para mandatos de três anos, renováveis.

4 — As eleições para os órgãos associativos, a realizar nos termos do regulamento eleitoral, ocorrerão até ao dia 31 de Março do ano subsequente ao do mandato findo, iniciando-se o novo mandato com a tomada de posse dos eleitos perante o presidente cessante da mesa da assembleia geral, ou seu substituto, em acto a realizar nos 15 dias úteis subsequentes à data da eleição.

5 — O mandato dos titulares cessantes será prorrogado até à posse dos novos titulares.

## SECÇÃO I

## Assembleia geral

## Artigo 13.º

## Composição

1 — A assembleia geral é composta pelos representantes de todas as instituições associadas que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, designados nos termos previstos no artigo seguinte.

2 — As instituições associadas suspensas ou com contribuições em atraso estão inibidas do gozo pleno dos seus direitos.

## Artigo 14.º

## Representação e votação

1 — Cada associada é representada na assembleia geral por quem for designado para o efeito pelo órgão competente da respectiva entidade instituidora.

2 — O número de votos de cada associada é fixado em função do número de estudantes inscritos no ou nos estabelecimentos de ensino de que é titular, incluindo os matriculados nas respectivas secções ou delegações regionais ou locais, de acordo com um quadro de escalões aprovado em assembleia geral.

## Artigo 15.º

## Mesa da assembleia geral

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

2 — Compete ao presidente da mesa convocar as reuniões da assembleia, estabelecer as ordens de trabalhos, dirigir as reuniões e assinar as respectivas actas.

3 — Ao secretário compete coadjuvar o presidente, preparar e dar seguimento ao expediente da assembleia, elaborar as actas de cada sessão e assiná-las, com o presidente, depois de aprovadas pela assembleia.

## Artigo 16.º

## Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;

b) Ratificar ou alterar o valor das contribuições das entidades associadas fixadas pela direcção ou estabelecer os valores de outras contribuições determinadas;

c) Discutir e votar o plano de actividades, os orçamentos, relatórios e contas apresentados pela Direcção, e o parecer do conselho fiscal;

d) Aprovar o código deontológico.

e) Aprovar a alteração dos estatutos;

f) Deliberar sobre os recursos que para ela forem interpostos, nos termos estatutários;

g) Deliberar sobre a exclusão de associadas;

h) Deliberar, fundamentadamente, por maioria qualificada de dois terços das associadas presentes, a destituição dos corpos gerentes e definir a gestão *ad hoc* até à realização de novas eleições;

i) Autorizar a direcção a alienar ou onerar bens imóveis que constituam património da Associação;

j) Deliberar sobre a dissolução da Associação;

l) Deliberar sobre qualquer outro assunto para que tenha sido chamada a pronunciar-se e que não seja da competência de outro órgão.

## Artigo 17.º

## Funcionamento

1 — A assembleia geral terá reuniões ordinárias e extraordinárias.

2 — São reuniões ordinárias as destinadas à eleição dos membros dos órgãos da APESP e as convocadas, até 31 de Março de cada ano, para discussão e votação do relatório e contas da direcção e parecer do conselho fiscal relativos ao ano anterior e do programa e orçamento para aquele ano.

3 — São reuniões extraordinárias as convocadas pelo presidente da Mesa, por iniciativa própria ou a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um mínimo de 10 associadas, para deliberar sobre assunto específico constante da respectiva ordem de trabalhos.

4 — A convocatória das reuniões da assembleia geral será feita por correio electrónico confirmado por aviso postal, com a antecedência mínima de 10 dias e na qual conste o dia, hora, local e respectiva ordem do dia.

5 — Nas reuniões não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, sem prejuízo de poder ser concedido pelo presidente da mesa um período inicial, não superior a trinta minutos, para apresentação de informações ou de assuntos de interesse geral ou para a APESP.

6 — A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, se, à hora marcada, estiver presente a maioria das associadas da APESP; caso tal não aconteça, a assembleia poderá reunir, em segunda convocatória, com qualquer número de presenças, meia hora depois.

7 — Nos casos em que a assembleia tenha sido convocada a requerimento de associadas, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocatória, se estiverem presentes, pelo menos, quatro quintos dos requerentes.

8 — As deliberações são tomadas pela maioria absoluta dos votos expressos, excepto quanto à matéria das alíneas e) e j) do artigo 16.º, em que é aplicável o estabelecido nos artigos 36.º, n.º 3, e 37.º, n.º 1, ou quando a lei estipular outras maiorias.

9 — A entidade instituidora de cada instituição indicará anualmente ao presidente da mesa da assembleia o nome da pessoa que a representará ou credenciará para cada reunião o seu representante.

10 — O presidente da mesa estabelecerá a forma por que não-de ser tomadas as deliberações, que serão sempre por escrutínio secreto e nominal quando se proceder a eleições ou quando versarem sobre direitos de qualquer associada, caso em que esta não votará.

## SECÇÃO II

## Da direcção

## Artigo 18.º

## Composição

1 — A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes e quatro vogais, dos quais um tesoureiro, um secretário, o presidente do colégio universitário e o

presidente do colégio politécnico, escolhidos de acordo com os números seguintes.

2 — Nas listas candidatas serão indicados os nomes e os respectivos cargos referidos no número anterior e, ainda, o nome de dois suplentes.

3 — Durante o impedimento de qualquer membro efectivo por período superior a 60 dias, será chamado temporariamente um suplente, sem prejuízo de o presidente ser substituído pelo vice-presidente designado.

4 — O mandato dos membros da direcção é de três anos, renovável.

5 — Considera-se renúncia ao mandato a falta de comparecimento, sem motivo justificativo, a três reuniões da direcção, seguidas ou cinco interpoladas, dentro do mesmo ano civil.

#### Artigo 19.º

##### Comissão executiva

A direcção constituir-se-á em comissão executiva, integrando o presidente, os vice-presidentes e o tesoureiro, a quem compete a gestão da APESP no período que decorre entre as reuniões ordinárias da direcção.

#### Artigo 20.º

##### Competências

1 — Compete à direcção:

a) Planear, dirigir e controlar a actividade da APESP, gerir o seu património e praticar todos os actos necessários à prossecução dos seus fins;

b) Representar a APESP perante quaisquer entidades judiciais, políticas, administrativas ou outras;

c) Constituir mandatários com os poderes necessários às tarefas a exercer;

d) Fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações dos órgãos associativos, incluindo as suas próprias;

e) Elaborar e submeter a parecer do conselho fiscal e à aprovação da assembleia geral, o programa e orçamento anual, bem como o relatório e contas de cada exercício;

f) Fixar os valores da jóia, das quotas, das taxas complementares e de outras contribuições a serem pagas pelas associadas;

g) Negociar e outorgar os contratos e convenções necessários à prossecução dos fins da Associação, incluindo convenções colectivas de trabalho;

h) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei ou pela assembleia geral.

2 — Salvo as matérias enunciadas nas alíneas e), f), g) e h) do número anterior, a comissão executiva poderá exercer todos as demais competências ali estabelecidas, sem prejuízo do plenário da direcção poder deliberar avocar a decisão sobre qualquer assunto.

#### Artigo 21.º

##### Funcionamento

1 — A direcção reúne, ordinariamente, pelo menos uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que o presidente o entenda ou qualquer dos seus membros o solicite.

2 — A direcção, ou a sua comissão executiva, só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações constarão sempre da acta da reunião.

3 — As deliberações são tomadas pela maioria de votos dos presentes tendo o presidente, para além do seu voto próprio, voto de desempate.

### SECÇÃO III

#### Conselho fiscal

##### Artigo 22.º

##### Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, dois vogais efectivos e um suplente eleitos em assembleia geral.

2 — O mandato dos membros do conselho fiscal é de três anos e é renovável.

3 — Em caso de necessidade, o conselho fiscal pode ser assessorado por técnico de contas contratado para o efeito.

##### Artigo 23.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, periodicamente e sempre que o entenda, a contabilidade da Associação e os serviços de tesouraria;

b) Emitir parecer sobre os assuntos sobre que for consultado e chamar a atenção da direcção para qualquer assunto de interesse para a Associação que mereça ser ponderado ou decidido;

c) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais, a submeter à aprovação da assembleia geral, bem como os orçamentos e programas elaborados pela direcção;

d) Emitir parecer sobre qualquer matéria que lhe seja submetida pelos outros órgãos;

e) Solicitar a convocação da assembleia geral sempre que o julgue conveniente.

##### Artigo 24.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente uma vez por trimestre ou quando convocado pelo presidente, por si, por solicitação da direcção ou a pedido dos dois vogais.

2 — O conselho fiscal só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de desempate.

3 — Sempre que o julgue conveniente ou a solicitação da direcção, os membros do conselho fiscal podem tomar parte nas reuniões desta, embora sem direito de voto.

### SECÇÃO IV

#### Dos colégios

##### Artigo 25.º

##### Natureza

São constituídos um colégio universitário e um colégio politécnico como unidades de consulta da Associação em matérias de natureza científica, tecnológica e pedagógica.

## Artigo 26.º

### Composição

1 — O colégio universitário e o colégio politécnico são constituídos pelo reitor, presidente da direcção ou director que se encontre em efectivo exercício de funções nos respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — A designação das autoridades académicas, para os efeitos do número anterior, é da competência da entidade instituidora da respectiva instituição de ensino superior.

## Artigo 27.º

### Competência

Compete, em especial, a cada um dos colégios, no âmbito dos respectivos subsistemas de ensino:

a) Elaborar estudos e pareceres sobre temas respeitantes ao desenvolvimento do ensino superior em Portugal e, em especial, do ensino superior privado ou cooperativo;

b) Promover a reflexão sobre os aspectos científicos, tecnológicos e pedagógicos do ensino superior;

c) Participar na elaboração de projectos de diplomas que, directa ou indirectamente, respeitem ao ensino superior, em matérias das suas competências;

d) Pronunciar-se sobre os assuntos que lhes forem submetidos pela direcção.

## Artigo 28.º

### Funcionamento

1 — O funcionamento do colégio universitário e do colégio do ensino politécnico rege-se por regulamento interno elaborado por cada um dos colégios e aprovado pela direcção.

2 — Cada colégio é presidido por individualidade eleita nos termos do n.º 2 do artigo 18.º que designará um vice-presidente e um secretário, de entre os seus membros.

3 — Cada colégio reunirá, pelo menos, uma vez por semestre e sempre que for convocado por iniciativa do respectivo presidente, a pedido de um terço dos seus membros ou da direcção.

4 — No seio de cada colégio, atentas especificidades ou interesses comuns, podem constituir-se grupos de trabalho ou secções específicas.

## CAPÍTULO IV

### Regime disciplinar

## Artigo 29.º

### Das infracções

1 — Constitui infracção disciplinar punível nos termos destes estatutos, o incumprimento dos deveres estatutários por parte das associadas.

2 — É da competência da direcção a abertura de inquéritos e a instauração de procedimentos disciplinares, bem como a aplicação das sanções estabelecidas no artigo seguinte.

3 — As entidades arguidas em processo disciplinar têm sempre de ser ouvidas por escrito no processo, para o que dispõem de um prazo de 30 dias seguidos para apresentarem a sua contestação ou defesa.

## Artigo 30.º

### Das sanções

1 — As infracções disciplinares serão punidas segundo a sua gravidade e o grau de culpa da arguida, com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao valor de um ano de quotizações;
- c) Exclusão.

2 — A reincidência será tida em consideração no sentido do agravamento da sanção.

3 — Das sanções aplicadas pela direcção, e no prazo de 30 dias após a notificação da respectiva decisão, cabe recurso para a assembleia geral, que deverá reunir no prazo máximo de 60 dias.

4 — A decisão da exclusão será proposta a assembleia geral, devendo o seu presidente convocá-la no prazo máximo de 60 dias.

## CAPÍTULO V

### Recursos financeiros

## Artigo 31.º

### Receitas

Constituem receitas da APESP:

- a) O valor das jóias a pagar pela inscrição das associadas;
- b) Os valores das quotizações e de outras contribuições estabelecidas nos termos dos estatutos;
- c) O produto da venda de quaisquer publicações;
- d) Os juros e rendimentos de bens;
- e) Quaisquer valores ou bens que lhe sejam atribuídos por subsídio, doação, legado ou herança ou provenientes de prestação de serviços.

## Artigo 32.º

### Despesas

São despesas da APESP:

- a) Os encargos com pessoal, instalações, serviços e equipamentos adquiridos;
- b) As despesas com as actividades desenvolvidas pela APESP para prossecução dos seus fins.

## Artigo 33.º

### Orçamentos e contas

Os orçamentos e as contas da APESP devem ser organizados e apresentados em termos que permitam a discriminação do valor das receitas consignadas e o montante das despesas previstas e efectuadas com a actividade da Associação.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais e transitórias

## Artigo 34.º

### Forma de obrigar a Associação

1 — A APESP obriga-se com a assinatura conjunta de dois membros da direcção, sendo uma a do presidente

ou do vice-presidente, ou de mandatário nos termos do respectivo mandato, bastando, no entanto, a assinatura de um dos directores em assuntos de mero expediente;

2 — A assembleia geral pode estabelecer um valor limite para operações bancárias ou outras a partir do qual serão exigíveis as assinaturas de três directores, um dos quais o tesoureiro.

#### Artigo 35.º

##### Perda de mandato

Os membros eleitos para os diferentes órgãos da Associação cessam o seu mandato quando perderem as condições de representação na respectiva associada.

#### Artigo 36.º

##### Alteração dos estatutos

1 — A alteração dos estatutos poderá ser proposta pela mesa da assembleia geral, pela direcção, pelo conselho fiscal ou em projecto apresentado por um mínimo de 15 associadas, a ser presente ao presidente da assembleia geral.

2 — A convocatória da reunião da assembleia geral para alteração dos estatutos terá de ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, por meio de aviso postal dirigido a todas as associadas, acompanhado do texto das alterações a introduzir nos estatutos.

3 — A deliberação de alteração dos estatutos será tomada por maioria de três quartos do número de votos das associadas presentes na assembleia, cujo quórum não poderá ser inferior à maioria simples das associadas efectivas.

#### Artigo 37.º

##### Dissolução e liquidação

1 — A dissolução e liquidação da APESP só se poderão verificar mediante o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número total de votos das associadas efectivas inscritas, em reunião de assembleia geral exclusivamente convocada para o efeito;

2 — A assembleia geral que deliberar a dissolução deverá definir o destino do património da Associação, e eleger uma comissão liquidatária para promover as diligências necessárias à liquidação e destinação dos bens.

Registados em 30 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 94 do livro n.º 2.

### União Empresarial do Vale do Minho — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 4 de Maio de 1999 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1998.

1 — Alteração de todos os artigos dos estatutos em que onde se lê «Associação Comercial e Industrial de Valença» passa a ler-se «União Empresarial do Vale do Minho», isto por consequência de alteração de denominação feita

em anterior assembleia geral e lavrada por escritura em Agosto de 1998.

2 — No 1.º parágrafo do artigo 5.º deve ler-se «A União Empresarial do Vale do Minho é constituída por pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que exerçam actividades comerciais, industriais ou de serviços, em qualquer local do território português, e mostrem interesse em aderir a esta entidade.»

3 — Na alínea c) do artigo 7.º deve ler-se «Contribuir para o fortalecimento da economia nacional e, em especial, para o desenvolvimento do comércio, indústria e serviços dos concelhos de Valença, Melgaço, Monção, Paredes de Coura, Vila Nova de Cerveira e Caminha.»

4 — No artigo 29.º deve ler-se «A direcção é composta por um presidente, seis vice-presidentes, um tesoureiro e um secretário.

Haverá dois substitutos.»

5 — No 15.º parágrafo do artigo 31.º deve ler-se «Nomear o vice-presidente executivo.

1.º O presidente da direcção é o representante legítimo desta União em todas as suas manifestações externas e exerce a superintendência dos serviços da mesma, podendo delegar parte dos seus poderes em alguns dos membros da direcção ou no vice-presidente executivo.»

6 — No título do capítulo VI deve ler-se «Das comissões permanentes e do cargo de vice-presidente executivo.»

7 — No 2.º parágrafo do artigo 42.º deve ler-se «Haverá ainda um vice-presidente executivo, cuja nomeação compete aos membros da direcção. O vice-presidente executivo carece da confiança da direcção. Não é eleito nem pode exercer o direito de voto. O seu vínculo para com a direcção poderá existir através de um contrato de trabalho.»

8 — No 3.º parágrafo do artigo 42.º deve ler-se «Compete ao vice-presidente executivo:

a) Fazer a articulação entre a direcção e os recursos humanos existentes;

b) Acatar as directrizes e recomendações da direcção para levar a cabo o melhor funcionamento da instituição;

c) Representar institucionalmente a direcção sempre que esta lhe confira mandato.»

Registados em 4 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 95 do livro n.º 2.

### Associação Comercial e Industrial do Concelho de Seia, que passa a denominar-se Associação Empresarial da Serra da Estrela — AESE — Alteração.

Alteração de estatutos aprovada em assembleias gerais realizadas em 30 de Julho de 2007 e 8 de Abril de 2008 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 9, de 15 de Maio de 1997.

## CAPÍTULO I

### Denominação, sede, âmbito e afins

#### Artigo 1.º

##### Denominação

A Associação Comercial e Industrial do Concelho de Seia passa a denominar-se Associação Empresarial da Serra da Estrela (AESE).

#### Artigo 2.º

##### Sede e âmbito

A Associação tem a sua sede na cidade de Seia e abrange todo o concelho, podendo criar delegações nas sedes de concelhos vizinhos que, futuramente, nela se pretendam integrar.

#### Artigo 3.º

##### Fins

A Associação tem por objecto social a defesa dos direitos e legítimos interesses dos seus associados, designadamente:

- a) Representar os seus associados, mormente na defesa de interesses comuns;
- b) Desenvolver uma acção visando o progresso sócio-económico em geral;
- c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso e de uma justa paz social;
- d) Contribuir para o desenvolvimento cultural e profissional de todos os seus associados.

#### Artigo 4.º

##### Competências

No cumprimento dos objectivos traçados no artigo anterior, compete, especialmente, à Associação:

- a) A afirmação e salvaguarda dos valores empresariais, culturais e sociais dos concelhos da sua área de intervenção;
- b) A representatividade dos associados junto das entidades e organizações profissionais do comércio, indústria, turismo e serviços nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da opinião pública;
- c) A colaboração com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores representados;
- d) A solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos diferentes ramos de actividade que representa;
- e) A promoção dos estudos necessários para se obterem soluções colectivas, em questões de interesse geral, nomeadamente nas contratações de trabalho;
- f) A promoção dos produtos locais e regionais e dos saberes tradicionais, desenvolvendo para isso as acções necessárias para a defesa desse património, nomeadamente através da sua certificação, visando o reconhecimento da importância de tais produções na economia regional;
- g) A promoção ou participação na constituição de fundações, associações, institutos, cooperativas, sociedades, ou ente jurídico autónomo equiparado, que visem a prossecução de interesses regionais ou o desenvolvimento de projectos;

h) A promoção de acções de formação profissional próprias ou organizadas pelos seus associados;

i) O estudo e a proposta das pretensões dos associados, em matéria de segurança social;

j) A criação de uma biblioteca especializada para uso dos associados;

l) A publicação de um boletim informativo periódico, que sirva, principalmente, de elo de ligação entre a Associação e os seus associados;

m) A organização de serviços de interesse comum para os associados, designadamente de consulta e assistência jurídica, fiscal e económica, sobre assuntos ligados, em exclusivo, ao seu ramo de actividade;

n) A integração em uniões, federações, etc., com fins idênticos aos da Associação;

o) A promoção e organização de feiras, certames, exposições, congressos, conferências, colóquios e quaisquer outras manifestações que contribuam para a realização dos seus objectivos.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

##### Condição do associado

Podem ser sócios da Associação todas as pessoas, singulares ou colectivas, que, sob qualquer das suas variadas formas, exerçam actividade empresarial no concelho ou concelhos limítrofes.

#### Artigo 6.º

##### Admissão, rejeição e recursos

1 — A admissão dos sócios da Associação far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados, em impresso próprio.

2 — As deliberações sobre a admissão ou rejeição dos sócios deverão ser comunicadas directamente aos interessados até 30 dias após a entrada do pedido e afixadas na sede para conhecimento geral dos associados.

3 — As admissões e rejeição dos sócios deverão ser comunicadas directamente aos interessados ou por qualquer dos associados no prazo máximo de 15 dias contados após a afixação da deliberação da direcção que motivou o recurso. No geral a interposição. O recurso apresentado terá efeitos suspensivos.

4 — O pedido para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta Associação, quer daquelas em que venha a filiar-se.

5 — As sociedades deverão indicar à Associação a sua forma de constituição e o nome do sócio ou administrador que as representa.

#### Artigo 7.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para qualquer dos órgãos sociais;
- b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação considere necessárias;

c) Participar e convocar reuniões da assembleia geral nos termos do artigo;

d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Utilizar e beneficiar dos serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas;

f) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;

g) Fazerem-se representar pela Associação ou por outra estrutura associativa de maior representatividade, em que esta delegue em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;

h) Desistir da qualidade de sócio, desde que apresente, por escrito, o seu pedido de demissão.

#### Artigo 8.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos associados:

Colocar nos fins da Associação:

a) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos que forem eleitos ou designados;

b) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;

c) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

d) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

e) Prestar as informações, esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins da Associação;

f) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de exercer actividades representadas por esta Associação;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante seis meses consecutivamente e as não liquidarem dentro do prazo que, para o efeito, lhes for comunicado por carta registada, com aviso de recepção;

d) Os que sejam expulsos pela direcção.

§ único. Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de sócios deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direcção, com pelo menos 30 dias de antecedência, sem prejuízo de a Associação poder exigir o pagamento da quotização correspondente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos associativos

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

##### Artigo 10.º

##### Órgãos associativos

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

2 — Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos electivos.

3 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, que nomeará uma comissão para os substituir na gestão da Associação até à realização de novas eleições.

##### Artigo 11.º

##### Processo eleitoral

1 — A eleição será feita em escrutínio secreto e em listas separadas para a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

2 — As listas de candidatura para os órgãos associativos devem ser subscritas pelos candidatos no pleno gozo dos seus direitos e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral (eleitoral) até dois dias antes da data designada para a realização das eleições.

3 — A data da assembleia geral eleitoral será fixada pela mesa com, pelo menos, 15 dias de antecedência e anunciada na imprensa regional, na sede da Associação e alguns lugares públicos. Os associados serão igualmente informados por comunicação postal, até 10 dias anteriores à realização da assembleia.

4 — A votação é individual, directa e secreta.

5 — Feito o apuramento, serão logo proclamados eleitos os candidatos da lista mais votada para cada órgão, os quais entrarão em exercício de funções a partir da data de posse, que deverá ter lugar nos 15 dias seguintes, perante a mesa da assembleia geral cessante.

6 — A duração dos mandatos da mesa da assembleia, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, sendo permitida a reeleição.

##### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

##### Artigo 12.º

##### Composição

1 — A assembleia geral é o órgão máximo deliberativo da Associação e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

##### Artigo 13.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;



b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos em reunião plenária;

c) Definir as linhas gerais da actuação da Associação;

d) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;

e) Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de sócios e da aplicação de multas pela direcção;

f) Deliberar, sob proposta da direcção, quanto ao montante das jóias e das quotas;

g) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

#### Artigo 14.º

##### Convocatória e agenda

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, ou por quem o substitua, e por meio de comunicação postal e de anúncio publicado na imprensa regional, com a antecedência mínima de 10 dias, ou de 3 em caso urgente, salvo o disposto no n.º 3 do artigo 11.º, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

#### Artigo 15.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) No 1.º trimestre, de preferência no mês de Fevereiro, de três em três anos, para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;

b) No 1.º trimestre de cada ano, de preferência no mês de Fevereiro, para o efeito do disposto na alínea d) do artigo 13.º

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção ou do conselho fiscal, ou ainda a requerimento de, pelo menos, 25 sócios em pleno gozo dos seus direitos.

3 — A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4 — Na assembleia geral cada associado tem direito a um voto.

5 — Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro sócio a sua representação por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais de um mandato.

6 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa o voto de desempate, e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa.

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos.

§ único. Salvo o disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 11.º a votação será feita por braços levantados, podendo, por proposta de qualquer associado, seguir-se outra forma de votação, incluindo a do voto secreto.

#### Artigo 16.º

##### Atribuições do presidente

1 — Incumbe ao presidente:

a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem das sessões;

b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;

c) Dar posse aos órgãos associativos;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;

e) Rubricar e assinar os livros de actas dos órgãos da Associação, nomeadamente da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

2 — Aos vice-presidentes compete cooperarem com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

#### Artigo 17.º

##### Atribuições dos secretários

Compete aos secretários:

a) Preparar, fazer expedir e mandar publicar os avisos convocatórios;

b) Auxiliar o presidente na orientação da assembleia;

c) Ler e elaborar o expediente da assembleia;

d) Redigir as actas;

e) Informar os sócios das deliberações da assembleia;

f) Servir de escrutinadores nas assembleias eleitorais;

g) Substituir o presidente ou o vice-presidente na ausência ou impedimento destes.

§ único. Sempre que a Associação tenha serviços de secretaria com pessoal privativo, poderão os secretários remeter para estes as tarefas consignadas nas alíneas a) a d).

#### SESSÃO III

##### Direcção

#### Artigo 18.º

##### Composição

1 — A direcção é composta por nove membros, sendo um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um tesoureiro e quatro vogais, eleitos pela assembleia geral.

2 — Se por qualquer motivo a direcção for destituída ou se demitir, será a gestão da Associação exercida por uma comissão nomeada pela assembleia geral, nos termos do n.º 4 do artigo 10.º, até à realização de novas eleições.

#### Artigo 19.º

##### Competência

Compete à direcção:

a) Gerir a Associação;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;

c) Aprovar ou rejeitar a admissão de sócios;

d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral, salvo recurso;

e) Elaborar anualmente o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

f) Propor à assembleia geral a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;

g) Criar delegações nas sedes de conselho ou noutras localidades onde porventura se venham a justificar;

h) Propor à assembleia geral a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns;

i) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho, dentro dos limites que lhe forem conferidos, e defender, por si ou através dos serviços adequados, todos os seus associados, face às entidades referidas na alínea a) do artigo 4.º;

j) Contrair empréstimos em nome da Associação, mediante aprovação da assembleia geral;

k) Adquirir e alienar bens imóveis, mediante aprovação da assembleia geral;

l) Elaborar propostas de regulamentos internos;

m) Aplicar sanções, nos termos do artigo 31.º;

n) Exercer todas as demais funções nos termos que lhe sejam atribuídos pelos presentes estatutos e regulamentos da Associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões e deliberações

1 — A direcção da Associação reunirá sempre que o julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez por mês.

2 — As deliberações serão sempre tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, em caso de empate, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e regulamentos da Associação.

4 — São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

§ único. A votação será feita por braços levantados, podendo, por proposta de qualquer membro, ser utilizada outra forma de votação, incluindo a do voto secreto.

#### Artigo 21.º

##### Atribuições do presidente da direcção

1 — Compete, especialmente, ao presidente da direcção:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele;

b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da Associação;

d) Orientar superiormente os respectivos serviços;

e) Exercer todas as outras funções que lhes sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

2 — Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e

exercer as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

#### Artigo 22.º

##### Atribuições do secretário

Compete ao secretário:

a) Lavrar as actas das reuniões da direcção, assiná-las e submetê-las à aprovação e assinatura dos outros membros;

b) Elaborar o relatório anual das actividades da direcção.

§ único. Sempre que a Associação tenha serviços de secretaria com pessoal privativo, poderá o secretário remeter a estes as tarefas consignadas nas alíneas a) e b).

#### Artigo 23.º

##### Atribuições do tesoureiro

Compete ao tesoureiro:

a) Zelar pelo património da Associação;

b) Arrecadar receitas e depositá-las;

c) Realizar o pagamento das despesas devidamente processadas;

d) Superintender na contabilidade da Associação;

e) Assinar os documentos a que se refere o n.º 3 do artigo 29.º;

f) Organizar os balanços e proceder ao fecho das contas;

g) Informar a direcção sobre o atraso no pagamento das quotas e providenciar para que tal não se verifique.

§ único. Sempre que a Associação tenha serviços da secretaria com pessoal privativo, poderá o tesoureiro remeter a estes as tarefas consignadas nas alíneas a), b), c) d), f) e g).

#### Artigo 24.º

##### Vinculação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas do presidente e do tesoureiro ou substitutos legais.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director ou, ainda, por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

#### SECÇÃO IV

##### Conselho fiscal

#### Artigo 25.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um relator e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

#### Artigo 26.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscal:

a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;

- b) Examinar os livros de contabilidade e fiscalizar os actos de administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas de exercício;
- d) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e a sua conformidade aos presentes estatutos e examinar todos os documentos da Associação;
- e) Dar parecer sobre empréstimos a contrair;
- f) Pedir a reunião da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando o julgue necessário;
- g) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

#### Artigo 27.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente por convocação do seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção da Associação.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão sempre tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, no caso de empate, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — A votação será feita por braços levantados, podendo, por proposta de qualquer membro, ser utilizada outra forma de votação, incluindo a do voto secreto.

§ único. O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção da Associação, tomando parte na discussão dos assuntos a tratar, mas sem direito a voto.

#### Artigo 28.º

##### Atribuições do presidente

Compete, especialmente, ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Exercer todas as outras funções que lhes sejam atribuídas pelos estatutos e regulamento da Associação.

§ único. Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

#### Artigo 29.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) Os produtos das jóias e quotas pagos pelos associados;
- b) Os juros de depósitos e outros rendimentos dos capitais e bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais regulamentares;
- d) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 31.º;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

2 — As receitas cobradas, superiores a €2,50, serão sempre depositadas à ordem da Associação em qualquer instituição bancária com sede, filial, delegação ou agência na cidade de Seia.

3 — Os levantamentos serão feitos por meios de cheques ou impressos próprios assinados pelo presidente e pelo tesoureiro ou pelos seus substitutos legais.

#### Artigo 30.º

##### Despesas

1 — Constituem despesas da Associação:

- a) As que provierem da execução dos presentes estatutos e seus regulamentos;
- b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas, para realização dos fins e das tarefas associativas autorizadas pela direcção.

2 — O pagamento de subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto, deverá ser sempre autorizado pelo conselho fiscal.

### CAPÍTULO V

#### Disciplina associativa

#### Artigo 31.º

##### Infracções disciplinares

1 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da Associação ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão sempre punidas da forma seguinte:

- a) Censura
- b) Advertência;
- c) Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- d) Multa no valor de um a cinco anos de quotização;
- e) Expulsão.

2 — A aplicação das penas previstas no número anterior do presente artigo é da competência da direcção, as quais deverão ser graduadas de acordo com a infracção ou falta cometida.

3 — Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a 10 dias, para apresentar a sua defesa.

4 — Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar testemunhas ou qualquer outro meio de prova.

5 — Da aplicação das penas previstas nas alíneas c), d), e e) do n.º 1 do presente artigo cabe recurso para a assembleia geral.

6 — A falta de pontual pagamento das quotas devidas à Associação poderá dar lugar à aplicação de sanções previstas no n.º 1 do presente artigo, sem prejuízo da consignada na alínea c) do artigo 9.º e do recurso aos tribunais comuns, para obtenção judicial das importâncias em dívida.

7 — Do não pagamento voluntário das multas aplicadas nos termos da alínea d) do n.º 1 do presente artigo, no prazo que for fixado pela direcção, haverá sempre recurso para os tribunais comuns, para efeitos de cobrança coerciva.

## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais

#### Artigo 32.º

##### Disposições gerais

1 — O ano social coincide com o ano civil.

2 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

3 — A convocação da assembleia geral, para o efeito do disposto no número anterior do presente artigo, deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 21 dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

#### Artigo 33.º

##### Dissolução

1 — A Associação poderá ser dissolvida por deliberação da maioria de três quartos do número total dos associados inscritos e no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino a dar ao património disponível.

#### Artigo 34.º

##### Casos omissos

Os casos omissos destes estatutos serão resolvidos pelas leis gerais em vigor, e, na sua falta, serão eles e, bem assim, as dúvidas proeminentes da interpretação e execução dos presentes estatutos e seus regulamentos resolvidos em reunião da direcção da Associação.

## CAPÍTULO VII

### Artigo 35.º

#### Disposições finais

Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados, se for julgado conveniente, um ano depois da sua entrada em vigor, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e nas condições expressas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 32.º

Registados em 5 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 95 do livro n.º 2.

### AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal — Cancelamento do registo

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 12 de Abril de 2010, foi deliberada por unanimidade a extinção voluntária da AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal, tendo o respectivo património transitado para AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, é cancelado o registo dos estatutos da AIHP — Associação dos Industriais de Hospedagem de Portugal, efectuado em 13 de Agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

### APESP — Associação Portuguesa de Ensino Superior Privado

Eleição em 6 de Março de 2009 para o mandato de três anos.

Presidente — Prof. João José Pires Duarte Redondo, titular do bilhete de identidade n.º 5634654 (em representação da Fundação Minerva — Cultura, Ensino e Investigação Científica).

Vice-presidentes:

Prof. Doutor Miguel Filipe Ferreira Figueira de Faria, titular do bilhete de identidade n.º 4864634 (em representação da CEU — Cooperativa de Ensino Universitário, C. R. L.).

Prof. Doutor António José Ferrão Filipe, titular do bilhete de identidade n.º 3318202 (em representação da ENSIGEST — Gestão de Estabelecimentos de Ensino, S. A.).

Tesoureiro — Prof. Doutor Ventura José Ortigão de Mello Sampayo, titular do bilhete de identidade n.º 1332495 (em representação da CEUPA — Cooperativa de Desenvolvimento Universitário e Politécnico do Algarve, C. R. L.).

Vogais:

Padre João de Freitas Ferreira, titular do bilhete de identidade n.º 1012676 (em representação da CEP — Cooperativa de Ensino Politécnico, C. R. L.).

Presidente do Colégio Universitário Prof. Doutor Diamantino Freitas Gomes Durão, titular do bilhete de identidade n.º 978928 (em representação da Universidade Lusíada de Lisboa).

Presidente do Colégio Politécnico Prof. Doutor António Almeida Dias, titular do bilhete de identidade n.º 5527312 (em representação do Instituto Superior Politécnico da Saúde — Norte).

### **Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão**

Eleição em 29 de Março de 2010 para o mandato de 2010-2012.

#### **Direcção**

Presidente — CBB — Construções Beira Baixa, L.<sup>da</sup>, representada por Adelino José Caio Minhós.

Vice-presidentes:

ONERGY — João Miguel Domingos Mendes, representada por João Manuel Beirão Dias.

Detalhes e Design — Andrea Guerreiro Malta, representada por Nuno Alexandre Faria Vaz.

Drogaria Moderna Alcaïnense L.<sup>da</sup>, representada por José Júlio Oliveira Cruz.

INSTALTV — Instalações Eléctricas, L.<sup>da</sup>, representada por Sérgio Filipe Gonçalves Bento.

Campo da Pátria Hotelaria, L.<sup>da</sup>, representada por Miguel Vasco Cabral Chaves.

Pequito e Mateus, L.<sup>da</sup>, representada por António Joaquim Marques Pequito.

### **Associação dos Trefiladores de Portugal**

Eleição em 27 de Janeiro de 2010 para mandato de três anos.

Ivo da Cunha Cortez Magalhães, natural de Coimbra (Santa Cruz), residente na Urbanização Varandas, Quinta da Lomba, Rua de Joaquim Ferreira Gomes, lote 18, 1.º, esquerdo, 3030-479 Ançã, portador do bilhete de identidade n.º 10461977, do arquivo de Coimbra, válido até 29 de Outubro de 2013, contribuinte n.º 207825750.

José Manuel Macedo Morais, solteiro, natural de Tours (França), residente na Praça de Fernando Campos, 114, 2.º, esquerdo, 4425-450 Águas Santas, Maia, portador do cartão de cidadão n.º 09405768 (2 ZZ5), válido até 22 de Setembro de 2014, contribuinte n.º 195560094.

Nuno Filipe Viegas da Costa Seco, casado, natural de São Jorge de Arroios, Lisboa, residente na Urbanização Monte da Vinha, lote 75-X, Aldeia de Irmãos, 2925-722 Azeitão, portador do bilhete de identidade n.º 10016430, de 2 de Março de 2005, do arquivo de Lisboa, contribuinte n.º 202969436.

### **Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM**

Eleição em 30 de Março de 2010 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — RIMETAL — Construção e Montagem de Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro José de Oliveira Guia.

Vice-presidentes:

FRASAN — Fundições do Rossio de Abrantes, S. A., representada pelo Dr. Bernardo Norton dos Reis de Arrochela Alegria.

SLM — Sociedade Lisbonense de Metalização, S. A., representada por Pedro Nunes de Almeida.

EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento, S. A., representada pela Dr.<sup>a</sup> Rita Adelaide da Silva Mendes Alho Martins.

Tesoureiro — Técnicas de Contentorização, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Vicente António Capela Germino.

Vogais:

OESTAGRIC — Equipamentos Agrícolas e Industriais, L.<sup>da</sup>, representada por João Fernando Elias Veloso.

SIMI — Sociedade Internacional de Montagens Industriais, S. A., representada pelo engenheiro Fernando Gonçalves Proença.

AMAL — Construções Metálicas, S. A., representada por Samuel Mendes Pacheco.

TECNISATA — Indústria Metalomecânica, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro José Paulo Pereira Filipe.

### **Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo**

Eleição em 14 de Abril de 2008 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — António Joaquim da Graça Mirador.

Secretário — Fabripanalentejo Fábrica Pão do Alentejo, L.<sup>da</sup>, representada por José Augusto Anselmo Aragonês.

Tesoureiro — A Panificadora Central Eborense, L.<sup>da</sup>, representada por Joaquim José Pernas Machado.

Vogais:

Gonçalo Manuel Bagio Santa Rita.

Belchiorinho & Irmão, representada por Joaquim Manuel Patocola Belchiorinho.

### **ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado**

Eleição em 24 de Março de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Luís Silvério e Filhos, S. A., representada por Luís Silvério.

Tesoureiro — Pescanova Portugal, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Carlos Henriques.

1.º secretário — FRINA — Frigoríficos Nacionais, S. A., representada pelo Dr. Jorge Rato.

2.º secretário — CALUZE, Comércio de Pescado, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Baptista.

Vogais:

MOFARPEIXE — Comércio de Peixe, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Modesto.

Luís Silvério e Filhos, S. A., representada por Luís Francisco Henriques Silvério.

António Ramos e Costa, L.<sup>da</sup>, representada pela Dr.<sup>a</sup> Mafalda Ramos.

### **ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel**

Eleição em 25 de Março de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente e presidente do conselho de representantes — TOITORRES — Automóveis, S. A., Estrada Nacional n.º 8, quilómetro 43,9, Edifício TOITORRES, apartado 64, 2564-909 Torres Vedras, sócio n.º 837, representada por Maria da Silva Ferreira Nunes, portadora do bilhete de identidade n.º 1165264.

Vice-presidente e presidente do ramo de comerciantes retalhistas — José Cândido Chicharo & Filho, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Afonso III, 7800 Beja, sócio n.º 904, representada por António Manuel Pereira Chicharo, portador do bilhete de identidade n.º 55 372.

Vice-presidente e presidente do ramo de prestadores de serviços — IBERPEÇAS — Sobressalentes Auto, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de Rabat, lote B, 1500-161 Lisboa, sócio n.º 2079, representada por Alexandre Manuel Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 1304943.

Tesoureiro — Francisco José Pereira Veríssimo, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira Chaves, 9-A, 1000 Lisboa, sócio n.º 484, José Luís Nóbrega Pereira Veríssimo, portador do bilhete n.º 1106495.

Secretário — CARTIPO — Sociedade de Representações e Comércio de Automóveis, S. A., Rua de Severiano Falcão, 9, 2.º, A, 2685-379 Prior Velho, sócio n.º 8232, António Manuel Taveira da Fonseca Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 2174422.

1.º vogal — LUBRIGAZ, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Mouzinho de Albuquerque, 38-42, apartado 10, 2400 Leiria, sócio n.º 64, representada pelo Dr. Nuno Miguel da Costa Morais Roldão, portador do bilhete de identidade n.º 6281538.

2.º vogal — M. Coutinho — Peças e Rep. Autom., S. A., Rua de Filipe de Lencastre, sem número, apartado 1078, 4439-908 Rio Tinto, sócio n.º 6007, representada pelo engenheiro Miguel Carneiro de Melo Pereira de Magalhães, portador do cartão do cidadão n.º 09043800.

3.º vogal — A. M. Gonçalves, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional 10, Santa Marta, 2845-547 Amora, sócio n.º 4808, representada pelo Dr. Aníbal Morais Gonçalves, portador do cartão do cidadão n.º 01947195.

4.º vogal — AUTOLAB — Laboratórios Auto, L.<sup>da</sup>, Raso de Travassô, Estrada da Mourisca, Aveiro, apartado 259, 3750 Águeda, sócio n.º 3267, representada por Manuel Azevedo Marrinhas, portador do bilhete de identidade n.º 5242639.

1.º vogal suplente — José Leal & Filhos, L.<sup>da</sup>, Vilas 898, apartado 44, 4536-902 Mozelos Codex, sócio n.º 3490, representada por José Leal Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 5103338.

2.º vogal suplente — Sobral & Fonseca, S. A. Rua das Minas, lote E/16, Idanha, 2605-094 Belas, sócio n.º 2083, representada por José António da Fonseca, portador do cartão do cidadão n.º 05761404.

### **ACISCP — Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche**

Eleição em 21 de Outubro de 2008 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Mútua dos Pescadores, sócio n.º 1705, representada por António Monteiro.

Vice-presidentes:

Delgado, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 1340, representada por Carlos Santana.

Atlântida, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 462, representada por Lígia Ribeiro.

Tesoureiro — João Manuel da Copa Viola, sócio n.º 1302, representada por João Viola.

Secretário — Isabel Maria Ferreira Neco Faustino, sócio n.º 1262, representada por Isabel Faustino.

Suplentes:

FUNDIBRONZE, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 985, representada por João Amaro.

Pescados Anastácio, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 1594, representada por Nuno Anastácio.

### **ACORS — Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul**

Eleição em 14 de Abril de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Cruz & Soares, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Francisco José Soares da Cruz, filho de Joaquim Aguiar da Cruz e de Maria Dulce Nobre da Cruz Soares, residente em Azeitão, natural de Lisboa, nascido em 26 de Novembro de 1954, divorciado, portador do cartão de cidadão n.º 4563669, e gerente comercial.

Vice-presidente — EUROJÓIAS, L.<sup>da</sup>, representada pela Dr.<sup>a</sup> Maria Irene Fernandes Rodrigues da Silva Pimentel de Carvalho, filha de Joaquim Rodrigues da Silva e de Edite Benta Fernandes da Silva, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascida em 7 de Fevereiro de 1944, casada,

portadora do bilhete de identidade n.º 323301, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e economista.

Vogais:

Carvalho, Nogueira & Barbosa, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Miguel José Barbosa Macedo e Cunha, filho de José do Egípto Silva Macedo e Cunha e de Maria Júlia Antunes Barbosa Macedo e Cunha, residente em Lisboa, natural de Moçambique, Lourenço Marques, nascido em 1 de Setembro de 1963, divorciado, portador do cartão de cidadão n.º 06205939, e gestor.

João Conde, L.<sup>da</sup>, representada por João Pires Conde, filho de Joaquim Antunes Conde e de Idalina da Conceição Pires Conde, residente em Lisboa, natural de Alvares, nascido em 25 de Março de 1942, casado, portador do bilhete de identidade n.º 663513, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e comerciante.

Joalharia do Carmo, L.<sup>da</sup>, representada por Alfredo Alberto Pinto da Cunha de Sampaio, filho de Alberto Vieira de Sampaio e de Palmira Pinto da Cunha de Sampaio, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 10 de Maio de 1942, casado, portador do bilhete de identidade n.º 138143, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e comerciante.

### AMPEAI — Associação de Micro, Pequenas e Médias Empresas do Alentejo Interior

Eleição em 31 de Março de 2010 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome	Número do bilhete de identidade/ cartão de cidadão
Presidente...	Francisco Valentim Moreno Ce-rejo.	7936613

Cargo	Nome	Número do bilhete de identidade/ cartão de cidadão
Vice-presidente	Amílcar António Bengla Mourão	8213675
Vice-presidente	Sílvia Perpétua Cruz Ramos . . . .	10020957
Vice-presidente	Filipe Navas Garcia . . . . .	9916560
Vogal . . . . .	José Carlos Pinto Moita . . . . .	85633354
Vogal . . . . .	Rui Manuel Caeiro Gaspar. . . . .	10566324
Vogal . . . . .	Francisco Leonardo Lopes Sena Gorjão.	10378319
Vogal . . . . .	Pedro Jorge Rucha Patacão . . . . .	11607543
Vogal . . . . .	José Eduardo Oliveira . . . . .	11798388

### União Empresarial do Vale do Minho

Direcção eleita em 16 de Junho de 2008 para o mandato de três anos.

Presidente — Joaquim José Mendes Covas.

Vice-presidentes:

José Carlos Esteves Pinheiro.

Dinis Pereira Cacho.

José Carlos Amorim Sousa.

João António Guterres Pereira.

Luísa Maria Costa Gomes de Castro.

João Luís Oterelo Domingues.

Tesoureiro — Isabel Margarida M. A. Esteves.

Secretário — Américo Luís Mendes Cardoso.

Substitutos:

Ricardo J. Monteiro Marques.

Domingos Rebelo Ribeiro.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — ELEIÇÕES

### **Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. Comissão e subcomissões de trabalhadores**

Eleição em 8 de Abril de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Maria Luísa Ferreira Bota, bilhete de identidade n.º 4888506.

Francisco Rui Caseiro Pinto, bilhete de identidade n.º 9111929.

Sandro Ricardo Pereira Andrade, bilhete de identidade n.º 12199788.

José Carlos Esteves Chiti Cunha, bilhete de identidade n.º 6634118.

António Manuel Soares Alberto, bilhete de identidade n.º 2173052.

Hélder Manuel Martins, bilhete de identidade n.º 10751869.

Licínio José Bandarra Jorge, bilhete de identidade n.º 5504662.

Jorge Miguel Duarte Gomes, bilhete de identidade n.º 10349241.

Eugénio Maria Sousa Bernardes, bilhete de identidade n.º 4901482.

Manuel Silva Coutinho, bilhete de identidade n.º 3296270.

Ana Romão C. B. Penão, bilhete de identidade n.º 7597187.

Suplentes:

Manuel António da Silva Leal, bilhete de identidade n.º 6028136.

Joaquim António Silva Guerreiro, bilhete de identidade n.º 2320754.

João Lourenço dos Santos, bilhete de identidade n.º 4290561.

#### **Subcomissões**

##### **Santo Amaro**

Luís Manuel Proença Caronho, bilhete de identidade n.º 4201238.

Rui Alexandre Rita Costa Pinto, bilhete de identidade n.º 11026406.

Nuno Ricardo Fonseca da Costa, bilhete de identidade n.º 11541635.

João Paulo da Luz Pereira Évora, bilhete de identidade n.º 11687614.

João Manuel R. Silva, bilhete de identidade n.º 6612379.

##### **Pontinha**

António Jorge Rodrigues Gomes, bilhete de identidade n.º 8355166.

Ramiro Henrique baião Almada, bilhete de identidade n.º 5314015.

José Fernando Gonçalves Reis, bilhete de identidade n.º 5338780.

João Manuel Santos Fernandes, bilhete de identidade n.º 4123985.

Daniel José Rosado C. Silva, bilhete de identidade n.º 0062201.

##### **Musgueira**

José Manuel Ferreira do Carmo, bilhete de identidade n.º 5729669.

Carlos Alberto S. Costa Carreira, bilhete de identidade n.º 9045513.

Luís Filipe dos Santos Martins, bilhete de identidade n.º 11040341.

Pedro Miguel Nuno Jesus, bilhete de identidade n.º 11302461.

Armando Resoluto Aldegalega, bilhete de identidade n.º 9048751.

##### **Miraflores**

José Joaquim Iagoa Mesquita, bilhete de identidade n.º 9919364

Maria Fernanda T. Silva Barreto, bilhete de identidade n.º 5020486.

Paulo Alexandre V. L. Maximiano, bilhete de identidade n.º 9544039.

Sérgio Miguel Marques Matos, bilhete de identidade n.º 11024907.

Firmino António R. B. L. Couto, bilhete de identidade n.º 8103982.

Registado em 30 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 146 do livro n.º 1.

### **Electromecânica Portuguesa — PREH, L.<sup>da</sup>, que passa a denominar-se PREH Portugal, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 7 de Abril de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Amélia Fernanda Moreira Santos Cabral, bilhete de identidade n.º 7878159.

Ana Paula Sousa Vinhas Silva, bilhete de identidade n.º 10205646.

Manuel Carvalho da Silva, bilhete de identidade n.º 1773097.

Maria José Faria de Matos, bilhete de identidade n.º 9594931.

Maria Fernanda M. Pinheiro Silva, bilhete de identidade n.º 5931957.



## Suplentes:

Maria Manuela Carvalho Vilaça Bessa, bilhete de identidade n.º 7086271.

Maria Rosa Gomes Rosas, bilhete de identidade n.º 08297154.

Maria Carminda Vieira da Costa, bilhete de identidade n.º 7225773.

Lucília Moreira Dias, bilhete de identidade n.º 6701229.

Registado em 4 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 146 do livro n.º 1.

### Portugal Telecom, S. A., Comissão e subcomissões de trabalhadores

Eleição em 29 de Março de 2010 para o mandato de três anos.

#### Trabalhadores eleitos

Nome	Número de empregado	Local de trabalho
------	---------------------	-------------------

#### Comissão de Trabalhadores

Francisco Manuel C. Gonçalves . . .	10012035	Lisboa.
Carlos J. F. Alves da Silva . . . . .	10013561	Porto, Tenente Valadim.
Mário F. Toscano B. Rolho . . . . .	10012036	Corroios.
Armindo da Silva Carvalho . . . . .	10007164	Aveiro, Quinta do Simão.
Maria José de Sousa Cardoso . . . .	10010245	Porto, Carvalho.
Arnaldo Carvalho Neves . . . . .	10006990	Coimbra.
Franquelim A. Dias Evaristo . . . . .	10009280	Faro.
António Jorge J. Caetano . . . . .	10008422	Lisboa.
Amândio do Fundo Taveira . . . . .	10012040	Santo António dos Cavaleiros.
Leonel da Silva Correia . . . . .	10013965	Sesimbra.
Maria Albertina S. Matias . . . . .	10007966	Coimbra.

#### Subcomissão de Trabalhadores 1 — Andrade Corvo, Duque de Loulé, Picoas, Estefânia, São Sebastião da Pedreira e Avenida de Fontes Pereira de Melo, 32

José Carlos Redondo Pedro . . . . .	10006874	Picoas.
Luis Filipe Sérgio Possantes . . . . .	10008025	Picoas.
Maria Alice Almeida Costa . . . . .	10012102	Andrade Corvo.
Eduardo Lameiro . . . . .	10006878	Andrade Corvo.
Norberto Ferreira . . . . .	10008354	Picoas.

#### Subcomissão de Trabalhadores 2 — Lisboa Oriental: Avenida de Madrid, Afonso Costa, C. B. Roma, Lumiar, Entrecampos, Chelas e Olivais

João Carlos Lemos Marques . . . . .	10012757	Avenida de Madrid.
Paulo J. Pereira Santos Sousa . . . .	10015051	Avenida de Madrid.
Nuno José Ferrão Gomes . . . . .	10014160	Avenida de Madrid.
José Farinha Gaspar . . . . .	10010729	Avenida de Madrid.
Manuel Marques Nunes . . . . .	10011159	Avenida de Madrid.

#### Subcomissão de Trabalhadores 3 — Lisboa Ocidental: TMN (Álvaro Pais), Estrela, Amoreiras, Laranjeiras, Carnide, Monsanto, Belém, Rua da Moeda e Buraca

Em virtude de empate, vai ser repetida a eleição em 10 de Maio de 2010.

Nome	Número de empregado	Local de trabalho
------	---------------------	-------------------

#### Subcomissão de Trabalhadores 4 — zona de Sintra e Cascais

Carlos Manuel Micaelo André . . .	10012257	Massamá.
Paulo Jorge dos Santos Ribeiro . . .	10012520	Carcavelos.
António Silva Rodrigues . . . . .	10012383	Linda-a-Velha.

#### Subcomissão de Trabalhadores 5 — Loures, Santarém, Torres Vedras, Póvoa de Santo Adrião, Santo António dos Cavaleiros, Loures, Sacavém e Vila Franca de Xira

Rui Duarte Rolão Abelho . . . . .	10010098	Vila Franca de Xira.
Júlio Oliveira Mateus . . . . .	10007518	Santo António dos Cavaleiros.
Rui Jorge Mantas Anacleto . . . . .	10009429	Torres Vedras.
Rogério Pombo . . . . .	10008943	Santarém.
Jorge Marques Casquinha . . . . .	10010335	Vila Franca de Xira.

#### Subcomissão de Trabalhadores 6 — Ex-Marconi: Linda-a-Velha e Sintra

Avelino Coelho Rodrigues . . . . .	10014126	Sintra, Alfouvar.
António Santos Conceição . . . . .	10013992	Linda-a-Velha.
Camilo Gomes Pereira . . . . .	10014128	Sintra, Alfouvar.

#### Subcomissão de Trabalhadores 7 — Porto, Tenente Valadim

António Manuel Serra . . . . .	10013488	Porto, Tenente Valadim.
Isabel Moreira Silva . . . . .	10013682	Porto, Tenente Valadim.
Abílio Fernandes Pereira . . . . .	10006840	Porto, Tenente Valadim.
António Pinto Verdelho . . . . .	10013608	Porto, Tenente Valadim.
Laurinda Salomé Cardoso . . . . .	10014491	Porto, Tenente Valadim.

#### Subcomissão de Trabalhadores 8 — Porto Cidade: Picaria, F. Dias, F. Tomás, Maia, Carvalho, M. dos Burgos, Bonfim, Lapa, Entre-Paredes e Boavista

Joaquim Nascimento . . . . .	10012839	Maia.
Rui Castro Silva . . . . .	10004775	Porto, Carvalho.
António Correia Sousa . . . . .	10013504	Porto, Picaria.
Jorge Paulo Pereira . . . . .	10008987	Porto, Carvalho.
João Duarte Moreira . . . . .	10013385	Porto, Ferreira Dias.

#### Subcomissão de Trabalhadores 9 — Gaia: Rua de Conceição Fernandes, Devesas e Conselheiro Veloso

Arnaldo Rocha Silva . . . . .	10013108	Gaia.
Rui Manuel Silva . . . . .	10013666	Gaia.
João Costa Carvalho . . . . .	10014458	Gaia.
Sérgio Augusto Pereira . . . . .	10013773	Gaia.
Sandra Isabel Ribeiro . . . . .	10014769	Gaia.

#### Subcomissão de Trabalhadores 10 — Penafiel, Felgueiras e Amarante

Carlos Alberto Sousa . . . . .	10008986	Penafiel.
Carlos Carneiro Pinto . . . . .	10013781	Penafiel.
António Correia Pinto . . . . .	10007843	Penafiel.

#### Subcomissão de Trabalhadores 11 — Viana do Castelo, Valença e Póvoa de Varzim

João Bartolomeu Amorim . . . . .	10007651	Viana do Castelo.
José António Silva . . . . .	10008983	Valença.
M. Conceição P. R. Corredoura . . .	10007216	Viana do Castelo.

#### Subcomissão de Trabalhadores 12 — Braga, Rossas, Famalicão e Guimarães

Manuel Duarte Cardoso . . . . .	10007814	Braga, Maximinos.
Helena Dias . . . . .	10008270	Vila Nova de Famalicão.
João Carlos Matos . . . . .	10006493	Guimarães.
Bento Ângelo Barros Ferreira . . . .	10009382	Braga.
José Manuel Correia F. Silva . . . . .	10006931	Vila Nova de Famalicão.

Nome	Número de empregado	Local de trabalho
------	---------------------	-------------------

**Subcomissão de Trabalhadores 13 — Mirandela, Moncorvo e Bragança**

António Santos Conde . . . . .	10007140	Mirandela.
Adelino Nascimento Fernandes . . . . .	10007474	Mirandela.
Eduardo J. Gonçalves Cerqueira . . . . .	10013900	Mirandela.

**Subcomissão de Trabalhadores 14 — Vila Real, Chaves e Régua**

Serafim Manuel Silva . . . . .	10007222	Vila Real.
Adelino Melão . . . . .	10006644	Chaves.
João Amílcar Maia . . . . .	10010480	Chaves.

**Subcomissão de Trabalhadores 15 — Aveiro, Quinta do Simão, Loja do Cidadão, PT Inovação e Águeda**

Carlos Alberto A. Conceição . . . . .	10009083	Aveiro, Quinta do Simão.
Olga Graça Tavares . . . . .	10006734	Aveiro, Comb. G. Guerra.
António Jorge Oliveira . . . . .	10008147	Aveiro, Quinta do Simão.
António Claro Sequeira . . . . .	10008308	Aveiro, Quinta do Simão.
José Manuel M. Macedo . . . . .	10007715	Aveiro, Quinta do Simão.

**Subcomissão de Trabalhadores 16 — Viseu, Seia e Guarda**

Jaime Almeida Cardoso . . . . .	10009259	Viseu.
João Carlos Figueiredo . . . . .	10013899	Guarda.
João Adelino Marques Viana . . . . .	10007275	Viseu.

**Subcomissão de Trabalhadores 17 — São João da Madeira**

Graça Soares . . . . .	10009652	São João da Madeira.
Carlos Silva Moreira . . . . .	10007238	São João da Madeira.
Humberto Costa S. Henriques . . . . .	10006946	São João da Madeira.

**Subcomissão de Trabalhadores 18 — Coimbra: Calhabé e C. C. Dolce Vita**

António Francisco Piriquito . . . . .	10006989	Coimbra.
Marta Maria Luis . . . . .	10006996	Coimbra.
João António Gomes . . . . .	10009383	Coimbra.
José da Silva Pinheiro . . . . .	10009402	Coimbra.
Conceição Maria F. Santos . . . . .	10007203	Coimbra.

**Subcomissão de Trabalhadores 19 — Figueira da Foz, Mealhada, Pombal, Arganil, Avelar e Lousã**

Paulo Sintra Silva . . . . .	10009588	Pombal.
João Carlos Lérias . . . . .	10010110	Figueira da Foz.
Rui Jorge Pimentel . . . . .	10009469	Figueira da Foz.

**Subcomissão de Trabalhadores 20 — Castelo Branco, Covilhã e Sertã**

José Duarte Calmeiro . . . . .	10008902	Castelo Branco.
Joaquim Rogério Cardoso . . . . .	10007673	Castelo Branco.
António Luis da Silva Nunes . . . . .	10007702	Covilhã.

**Subcomissão de trabalhadores 21 — Leiria e Caldas da Rainha**

Em virtude de empate, vai ser repetida a eleição em 10 de Maio de 2010.

**Subcomissão de Trabalhadores 22 — Torres Novas e Abrantes**

Mário de Jesus Lopes . . . . .	10005735	Abrantes.
João Pedro Santos Vitorino . . . . .	10006855	Torres Novas.
Carlos Manuel Brites . . . . .	10008129	Torres Novas.

**Subcomissão de Trabalhadores 23 — Corroios, Cruz de Pau, Vila Chã e Sesimbra**

Jaime Rui Carvalho . . . . .	10012220	Corroios.
José Manuel Gertrudes . . . . .	10006793	Vila Chã.
João Carlos Neto Sousa . . . . .	10012039	Corroios.

**Subcomissão de Trabalhadores 24 — Setúbal**

José Bettencourt Santos . . . . .	10006215	Setúbal.
João Jorge Rodrigues . . . . .	10009513	Setúbal.
Miguel Luis Dias Lopes . . . . .	10008700	Setúbal.

Nome	Número de empregado	Local de trabalho
------	---------------------	-------------------

**Subcomissão de Trabalhadores 25 — Santiago do Cacém**

Paulo Jorge Ferreira . . . . .	10009531	Santiago do Cacém.
--------------------------------	----------	--------------------

**Subcomissão de Trabalhadores 26 — Évora**

Rui Neves Passareiro . . . . .	10009450	Évora.
João Carlos Ai-Ai . . . . .	10009939	Évora.
José Francisco Soares Duarte . . . . .	10007833	Évora.

**Subcomissão de Trabalhadores 27 — Elvas, Estremoz e Portalegre**

António João Mocho Ramalho . . . . .	10006062	Estremoz.
--------------------------------------	----------	-----------

**Subcomissão de Trabalhadores 28 — Beja, Odemira e Castro Verde**

João Carapuça Leão . . . . .	10009002	Beja.
Fernando Duarte Andrade . . . . .	10010035	Beja.
Manuel Palma Mestre . . . . .	10009361	Beja.

**Subcomissão de Trabalhadores 29 — Faro, Albufeira e Tavira**

Elza Gloria Vicente . . . . .	10008710	Faro.
José Luis Pereira . . . . .	10007373	Faro.
João Hugo da C. Silvestre . . . . .	10009765	Tavira.
Inocência Correia Santos . . . . .	10008413	Faro.
Paulo Jorge Reis Capinha . . . . .	10009808	Faro.

**Subcomissão de Trabalhadores 30 — Portimão**

Leonel Guerreiro António . . . . .	10008870	Portimão.
José Eduardo Matos . . . . .	10008938	Portimão.
Fernando Manuel Gomes Silva . . . . .	10007857	Portimão.

**Subcomissão de Trabalhadores 31 — Madeira e Porto Santo**

António Higinio Caires . . . . .	10004565	Funchal.
José António Gonçalves . . . . .	10004566	Funchal.
Américo Joel Freitas Nóbrega . . . . .	10004538	Madeira.

**Subcomissão de Trabalhadores 32 — São Miguel**

Pedro Miguel Guilherme . . . . .	10004946	Ramalho, Ponta Delgada.
Nuno Gonçalo Madeira . . . . .	10004941	Ramalho, Ponta Delgada.
José Augusto L. B. Correia . . . . .	10004877	Ramalho, Ponta Delgada.

**Subcomissão de Trabalhadores 34 — Terceira**

Luis Alberto Correia T. Cunha . . . . .	10004802	Angra do Heroísmo.
---	----------	--------------------

**Subcomissão de Trabalhadores — 35 Pico**

Renato Nuno Simas . . . . .	10005013	Madalena Pico.
-----------------------------	----------	----------------

**Subcomissão de Trabalhadores 36 — Horta**

Gilbert Pedro Furtado . . . . .	10005024	Horta.
---------------------------------	----------	--------

**Subcomissão de Trabalhadores 37 — Graciosa**

Hélio Gil Silva . . . . .	10004989	Santa Cruz da Graciosa.
---------------------------	----------	-------------------------

**Subcomissão de Trabalhadores 38 — São Jorge**

Luis Alberto Paiva . . . . .	10004993	Calheta, São Jorge.
------------------------------	----------	---------------------

**Subcomissão de Trabalhadores 39 — Flores**

José Francisco Vasconcelos . . . . .	10004996	Flores.
--------------------------------------	----------	---------

*Nota.* — Não houve acto eleitoral para a subcomissão de trabalhadores n.º 33 (Santa Maria, Açores) por ausência de candidaturas.

Registados em 4 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 146 do livro n.º 1.

**SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.**

Eleição em 26 de Março de 2010 para mandato de três anos.

Efectivos:

Paulo Rui Cristão Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 8481645, emitido em 5 de Setembro de 2008, pelo arquivo de Lisboa.

José Fernando Gomes Camões, portador do bilhete de identidade n.º 5140793, emitido em 24 de Abril de 2006, pelo arquivo de Lisboa.

Jorge Manuel Valente da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 4871236, emitido em 13 de Dezembro de 2000, pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

António Carlos Patrocínio Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 9190529, emitido em 5 de Setembro de 2005, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Eduarda Branco Leitão da Graça Martins, portadora do bilhete de identidade n.º 10035048, emitido em 13 de Dezembro de 2007, pelo arquivo de Lisboa.

Luís Miguel da Costa Monteiro, portador do bilhete de identidade n.º 8801447, emitido em 20 de Outubro de 2003, pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 3 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 146 do livro n.º 1.

**CP — Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. Comissão e subcomissão de trabalhadores**

Eleição em 14 de Abril de 2010 para o mandato de três anos.

Número de matrícula	Nome do trabalhador	Número do cartão de cidadão	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
<b>Comissão de Trabalhadores</b>					
<b>Efectivos</b>					
720915-8	Raul Luís de Sousa Vasques .....	04871239			
742890-7	António Silveira Hilário .....		04186536	21-9-2001	Santarém.
822183-0	António Nunes Ribeiro .....		06402997	1-10-2004	Porto.
720925-7	João Carlos Mota dos Santos Figueira .....	06416512			
930409-8	José Carlos Ribeiro da Silva Cardoso .....		08432779	6-12-2006	Coimbra.
914768-7	Pedro Manuel Barbosa Ferreirim .....	07792725			
990702-3	Nelson José Castelo Valente .....	11257303			
<b>Suplentes</b>					
881456-8	Álvaro Fernando Saraiva Pereira Catarino .....	06589297			
950215-4	Edgar Manuel Pires Ramos Esteves .....	09543417			
872587-1	Luís Manuel Carreira Henriques .....		07005389	23-1-2008	Coimbra.
752914-2	Fernando Monteiro Raimundo .....	06657064			
762612-0	Lúcio Joaquim Perpétua .....		06233794	9-5-2000	Portalegre.
900974-7	António Parreira Campos .....		06938960	16-12-2002	Lisboa.
852731-9	João Carlos Mendes Ribeiro Carrilho .....		05185605	12-6-2001	Lisboa.
872764-6	Mário Manuel Pinto Ferreira .....		08470616	3-5-2001	Lisboa.
731248-1	António José Feliciano .....		04861008	12-3-2002	Santarém.
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Leixões</b>					
<b>Efectivos</b>					
951127-0	Paulo Jorge Oliveira Cruz .....		10770675	5-6-2008	Porto.
<b>Suplentes</b>					
990719-7	Jorge Manuel Pereira Monteiro .....	11329885			
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Contumil</b>					
<b>Efectivos</b>					
940297-5	Artur Jorge Ferreira e Sousa .....	08445613			
990545-6	António Fernando Vasconcelos Soares .....	11319319			
951252-6	José Miguel Gomes Resende Vieira .....		08897183	16-5-2003	Lisboa.
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Vila Nova de Gaia</b>					
<b>Efectivos</b>					
872587-1	Luís Manuel Carreira Henriques .....		07005389	23-1-2008	Coimbra.
990583-7	Pedro Nuno Pinto Soares .....		12362569	10-3-2006	Porto.
852177-5	Belmiro Pinto Silva .....		05805018	22-1-2002	Lisboa.
<b>Suplentes</b>					
822180-6	Domingos Simões Oliveira .....	05978185			

Número de matrícula	Nome do trabalhador	Número do cartão de cidadão	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
<b>Subcomissão de Trabalhadores da Pampilhosa</b>					
Efectivos					
950122-2	Paulo Jorge Costa de Oliveira		08111847	6-10-2003	Coimbra.
754391-1	Avelino Ferreira Bernardes Rolim		06714960	8-1-2009	Coimbra.
870893-5	José António Torres Correia		06586174	19-3-2003	Coimbra.
Suplentes					
930527-7	João Manuel Batista Pimentel Rosa		07648857	14-11-2007	Coimbra.
870937-0	João Manuel da Silva Galvão		04416522	4-9-2000	Coimbra.
<b>Subcomissão de Trabalhadores do Entroncamento</b>					
Efectivos					
720742-6	José Manuel Lopes da Cruz		04727473	11-4-2000	Santarém.
892460-7	José Maria Gonçalves Subtil		09324520	19-10-2006	Santarém.
852778-0	José Eugénio Condeço Ribeiro		06075375	31-3-2009	Santarém.
Suplentes					
960240-5	Luís Miguel Roldão Casaca	09481517			
752667-6	António Chasqueira Domingos	04025595			
752803-7	Carlos Rodrigues Mendes		05160177	20-10-2006	Santarém.
<b>Subcomissão de Trabalhadores da Av. da República</b>					
Efectivos					
850877-2	Joaquim Lucas Patrício		04448737	2-12-2004	Lisboa.
960340-8	Vítor Manuel Afonso dos Reis	10106464			
960387-9	António Leonel Peixe do Carmo	10355691			
Suplentes					
852731-9	João Carlos Mendes Ribeiro Carrilho		05185605	12-6-2001	Lisboa.
890993-9	José António Ruivo Nunes	07357062			
740002-1	Aristides Manuel Roque das Neves Pimenta		02525155	28-6-2005	Lisboa.
<b>Subcomissão de Trabalhadores da Av. da Bobadela</b>					
Efectivos					
990708-0	Ricardo Jorge da Costa Silva	11711556			
960097-4	Eugénio Gonçalves de Matos	09895941			
990697-5	Fernando Silva Dinis		11775044	18-6-2007	Lisboa.
Suplentes					
208092-2	Rodrigo José Diogo Lopes	123750695			
950260-0	Sérgio António Albino Costa	09855491			
207006-8	António José Pinto Ramos		12720367	29-9-2005	Lisboa.
<b>Subcomissão de Trabalhadores do Poceirão</b>					
Efectivos					
881456-8	Álvaro Fernando Saraiva Pereira Catarino	06589297			
990544-9	Rui José Ribeiro Rodrigues	10910200			
900974-7	António Parreira Campos		06938960	16-12-2002	Lisboa.
Suplentes					
990703-1	Pedro Ricardo dos Santos Dâmaso		11529446	10-12-2005	Lisboa.
208039-8	Nuno Ricardo Carvalho de Sousa		13212324	7-4-2005	Lisboa.
720915-8	Raul Luís de Sousa Vasques	04871239			
<b>Subcomissão de Trabalhadores de Praias do Sado</b>					
Efectivos					
990701-5	Marco Nuno de Sousa Lopes Pronto		10532589	28-4-2004	Lisboa.
Suplentes					
893069-5	Paulo Jorge Gameiro do Nascimento		07007608	18-11-2003	Lisboa.

Registado em 5 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 146 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Câmara Municipal de Odivelas**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 26 de Abril de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Odivelas:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, que no dia 12 de Outubro de 2010 realizar-se-á na Câmara Municipal de Odivelas, Paços do Concelho, Rua de Guilherme Gomes Fernandes, Quinta da Memória, 2675-372 Odivelas, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e nos artigos 180.º e seguintes do Regulamento do mesmo diploma.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **SAPROPOR — Produtos Alimentares, S. A.**

Eleição realizada em 10 de Março do ano de 2010 conforme convocatória publicada in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2009.

Efectivos:

Luís Alexandre Guerreiro das Neves, bilhete de identidade n.º 8939057, emitido em 6 de Novembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

Lina Maria César Agostinho Andrade, bilhete de identidade n.º 7868934, emitido em 8 de Julho de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Fernanda Gonçalves Lopes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8296124, emitido em 21 de Julho de 1999 pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Precília Dinis Jesus Gingeira, bilhete de identidade n.º 5569900, emitido em 20 de Maio de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Liseta da Conceição Vieira da Silva, DUC n.º 11938805, válido até 4 de Junho de 2013.

Emília Maria Arcanjo Veríssimo, bilhete de identidade n.º 11853570, emitido em 8 de Maio de 2008 pelo arquivo de Setúbal.

Registados em 30 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 43 do livro n.º 1.

### **Bresfor, Indústria do Formol, S. A.**

Eleição em 19 de Abril de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2010.

Efectivo — António Pinto Reis.

Suplente — Alexandra Maria Correia Lopes Santiago.

Registado em 5 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 43 do livro n.º 1.

