



**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 do contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins (administrativos e vendas) . . . . . 2218
- Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, entre a mesma confederação e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma confederação e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros . . . . . 2219
- Portaria de extensão do acordo colectivo e das respectivas alterações entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros . . . . . 2221
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras . . . . . 2222
- Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e Afins e outros . . . . . 2223
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo 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 (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura) . . . . . 2224
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações . . . . . 2225

#### Convenções colectivas:

- Contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras . . . . . 2226
- Acordo de empresa entre a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e o SNPAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil . . . . . 2230
- Acordo de empresa entre a DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . . 2249
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e outra — Alteração de matéria pecuniária . . . . . 2267

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Direcção:**

— Associação dos Oficiais de Justiça . . . . .	2269
— Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul . . . . .	2269

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Direcção:**

— Associação de Matadouros e Empresas de Carnes de Portugal — AMECAP . . . . .	2270
— Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões . . . . .	2270
— APIB — Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha . . . . .	2270
— Associação Comercial e Industrial de Castelo de Paiva . . . . .	2270
— Associação Empresarial de Paços de Ferreira . . . . .	2270
— APAP — Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing — Substituição . . . . .	2271

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— SEAE — Iluminação, L. <sup>da</sup> — Estatutos . . . . .	2271
---	------

**II — Eleições:**

— Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A. . . . .	2279
— SEAE — Iluminação, L. <sup>da</sup> . . . . .	2279
— Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A. . . . .	2279
— TAP Portugal, S. A. . . . .	2280

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

**I — Convocatórias:**

— Firma Amaro, L. <sup>da</sup> . . . . .	2280
---	------

**II — Eleição de representantes:**

— INE — Instituto Nacional de Estatística . . . . .	2281
— CEGELEC — Instalações e Sistemas de Automação, L. <sup>da</sup> . . . . .	2281
— Câmara Municipal de Setúbal — Rectificação . . . . .	2281

---

**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 do contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas).**

O contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores administrativos e de vendas representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 também inclui os trabalhadores abrangidos por outros contratos colectivos celebrados pelas mesmas associações de empregadores para trabalhadores de armazém. No entanto, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas duas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 4931.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 2,7%, o seguro e fundo para falhas, em 1,5%, e as ajudas de custo nas deslocações, em 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.

As retribuições dos grupos IX a XI 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 dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. Todavia, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 21.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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 as empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril 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 do contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as

adegas cooperativas, 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 signatárias.

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida 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 — 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, à excepção da cláusula 21.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão 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 seis.

Lisboa, 17 de Maio de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, entre a mesma confederação e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma confederação e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros.**

As alterações dos contratos colectivos entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, entre a mesma confederação e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma confederação e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, e n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que exerçam a sua actividade no território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras de duas das três convenções requereram a extensão das convenções às relações de tra-

balho entre instituições e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, 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 dos sectores abrangidos pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual e dos trabalhadores docentes, são 84 745, dos quais 29 322 (34,6 %) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção, sendo que 9752 (11,5 %) auferem retribuições inferiores à da convenção em mais de 6,7 %. São as instituições dos escalões de dimensão entre 20 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, o abono para falhas e o subsídio de refeição com acréscimos, respectivamente, de 5 %, 3,6 % e 1,7 %. 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 16 a 18 da tabela A com efeitos a 1 de Janeiro de 2009 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.

As alterações ao contrato colectivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, para além das tabelas salariais e dos valores das cláusulas de conteúdo pecuniário com retroactividade a 1 de Janeiro de 2009, consagram tabelas salariais e valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que retroagem a 1 de Janeiro de 2008. Estes últimos foram já objecto de extensão através da portaria de extensão do CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009. Assim, com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as instituições de solidariedade social, a extensão assegura, apenas para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário em vigor, retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre Santas Casas da Misericórdia e trabalhadores ao seu serviço não filiadas na CNIS, à semelhança de anteriores extensões em que foi reconhecida a salvaguarda da autonomia negocial daquelas instituições.

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos tra-

balhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre instituições do mesmo sector.

Embora as convenções se apliquem na Região Autónoma da Madeira, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril 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 dos contratos colectivos entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, entre a mesma confederação e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a mesma confederação e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, e n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pelas convenções, não filiadas na confederação outorgante, excepto as santas casas da misericórdia, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pelas convenções, filiadas na confederação outorgante, e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida 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.

#### 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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 retroagem no âmbito da presente extensão a partir da mesma data.

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 seis.

Lisboa, 17 de Maio de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## Portaria de extensão do acordo colectivo e das respectivas alterações entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros.

As disposições em vigor do acordo colectivo entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, e as respectivas alterações, publicadas no mesmo *Boletim*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre as santas casas da misericórdia outorgantes que exerçam a sua actividade no território nacional e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que as outorgaram.

As associações sindicais subscritoras da convenção requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre santas casas não outorgantes e trabalhadores não representados pelas associações sindicais subscritoras.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, nomeadamente por se ter verificado alteração dos níveis de enquadramento salarial. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2008, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 17 844 trabalhadores.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição e o abono para falhas com acréscimos, respectivamente, de 25,7 % e 17,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão, não se justifica a sua exclusão.

As tabelas gerais do anexo v prevêm retribuições 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 publicada em 2001 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 santas casas da misericórdia, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retro-actividades idênticas às da convenção.

A extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre santas casas da misericórdia e trabalhadores ao seu serviço filiadas na CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, em virtude de as mesmas se encontrarem abrangidas pelos contratos colectivos outorgados por aquela confederação e respectivas extensões.

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 as referidas instituições.

Embora a convenção se aplique na Região Autónoma da Madeira, a extensão de convenções colectivas nas Regiões

Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2010, ao qual foi deduzida oposição pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços que invocou os princípios de filiação sindical, da autonomia das associações sindicais e do direito destas à negociação e contratação colectiva para solicitar que a presente extensão exclua do seu âmbito os trabalhadores filiados nos sindicatos por ela representados. Assim, considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, são excluídos da extensão os trabalhadores filiados em sindicatos associados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

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 disposições em vigor do acordo colectivo entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, e as respectivas alterações, publicadas no mesmo *Boletim*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre santas casas da misericórdia não outorgantes que prossigam as actividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre santas casas da misericórdia outorgantes que prossigam as actividades nela reguladas e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho entre santas casas da misericórdia filiadas na CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e trabalhadores ao seu serviço, bem como a trabalhadores filiados em sindicatos associados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

3 — As remunerações mínimas das tabelas gerais do anexo v apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, seja inferior.

4 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 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 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que as convenções determinam que

produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e a partir de 1 de Janeiro de 2009 retroagem no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

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 seis.

Lisboa, 17 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 do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

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 do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 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, 17 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 ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que as outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção 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 mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1061, dos quais 811 (76,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 83 (7,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,5 %. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 3,3 %. 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.

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 o subsídio de refeição 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.

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

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 da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura 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.

#### 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 o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão 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 quatro.

### **Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e Afins 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 do contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 17, de 8 de Maio 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, 17 de Maio de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem às actividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a actividade da construção, nos termos definidos no anexo v, e trabalhadores ao seu

serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todos os empregadores do referido sector de actividade 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 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual são 224 737, dos quais 62 952 (28%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 18 245 (8,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,9%. 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 subsídio de refeição e o abono para falhas em 1%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificam-se incluí-las na extensão.

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 pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição 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.

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 da convenção em causa.

### **Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e Afins 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 do contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a actividade da construção, nos

termos definidos no anexo v, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — 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 o subsídio de refeição 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 do contrato colectivo 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 (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura).**

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 do contrato colectivo 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 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, 17 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 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão das alterações aos trabalhadores e empregadores que se dediquem à importação e armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou agricultura.

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 de aprendizes e praticantes, são cerca de 923, dos quais 73 (7,9%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 30 (3,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,4%. São as empresas dos escalões de dimensão até 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As retribuições dos níveis x e xi da tabela salarial prevista no anexo II 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.

Embora a convenção abranja o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrange, apenas, o comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura. Com efeito, a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objecto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Por outro lado, a convenção tem área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, acima mencionada, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos 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 pela associação sindical subscritora.

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 retroactividade idêntica à prevista na 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.

Embora a convenção tenha 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 da convenção em causa.

**Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo 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 (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura).**

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 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2010, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu 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 a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

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.

3 — As retribuições dos níveis x e xi da tabela salarial prevista no anexo II 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.

**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 produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão 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 do contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações.**

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 do contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 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, 17 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 ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os empregadores que prossigam a actividade abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço da categoria profissional prevista.

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 de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e de um grupo residual, são 3463, dos quais 2853 (82,4%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 799 (23,1%) auferem retribuições inferiores à convencional em mais de 6%. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição devido em caso de deslocação, entre 5,2% e 6,1%, e as prestações devidas por trabalho realizado dentro e fora do país, em 4,2% e 3,2%, respectivamente. 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.

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. No entanto, as compensações previstas no n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, «Refeições», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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.

Embora a convenção tenha 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 alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações.**

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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Comunicações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

#### 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, à excepção do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, 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 quatro.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

**Contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo

e respectivos parques gráficos filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores ao serviço de 424 empresas.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e forma de revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## CAPÍTULO VI

## Retribuição do trabalho

Cláusula 50.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*  
 2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de €40,50 cada uma.  
 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.<sup>a</sup>

## Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de €5,10; contudo, sempre que trabalhar número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela «B» ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

- 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## ANEXO V

## Tabelas salariais

(Em euros)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0.....	768	700
1.....	697	620
2.....	647	587
3.....	623	561
4.....	604	539
5.....	570	516
6.....	538	490
7.....	488	487
8.....	486	485
9.....	484	483
10.....	482	481
11.....	480	479
12.....	478	477
13.....	476	475

## Grupo O — (A) €768 — (B) €700

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Analista de sistemas .....	Trabalhadores na imprensa	2.1
Contabilista .....	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de contas .....	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de computadores ...	Trabalhadores na imprensa	2.1

## Grupo I — (A) €697 — (B) €620

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Encarregado de electricista	Electricistas .....	3
Inspector de vendas .....	Comércio .....	5.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Operador de sistema de foto-composição.	Gráficos .....	4.2
Programador .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica ....	Electricistas .....	4.2
Tesoureiro .....	Trabalhadores na imprensa	4.1

## Grupo II — (A) €647 — (B) €587

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Caixeiro-encarregado .....	Comércio .....	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas .....	3
Chefe de equipa de construção civil.	Construção civil .....	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos .....	3
Desenhador maquetista ....	Técnicos de desenho .....	4.1
Desenhador de arte finalista	Técnicos de desenho .....	4.1
Documentalista .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção.	Trabalhadores na imprensa	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina.	Hotelaria .....	4.1
Fotógrafo-litógrafo cromista	Gráficos .....	4.1
Guarda-livros .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Maquetista .....	Gráficos .....	4.2
Montador-litógrafo cromista	Gráficos .....	4.2
Oficial de conservação qualificado.	Gráficos .....	4.2
Operador de computador ...	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista .....	Gráficos .....	4.2
Operador de fotocomposição directa.	Gráficos .....	4.2
Operador de telecomunicações.	Telecomunicações .....	4.2
Revisor principal .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário de direcção/administração.	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade ....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor .....	Trabalhadores na imprensa	4.1

## Grupo III — (A) €623 — (B) €561

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Arquivista .....	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Metalúrgicos .....	4.2
Caixa .....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro .....	Comércio .....	4.1
Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup>	Construção civil .....	4.2
Catalogador .....	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual .....	Gráficos .....	4.2
Compositor mecânico ....	Gráficos .....	4.2
Controlador .....	Gráficos .....	4.2
Codificador-preparador (foto-composição).	Gráficos .....	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras.	Trabalhadores na imprensa	4.1
Cozinheiro .....	Hotelaria .....	4.2
Despenseiro .....	Hotelaria .....	5.4
Electricista oficial .....	Electricista .....	4.2
Encadernador .....	Gráficos .....	5.3
Estagiário de documentalista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-escriturário .....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo .....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estudador de 1. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	5.3
Fotógrafo de fotogravura ...	Gráficos .....	4.2
Fotógrafo de laboratório ...	Gráficos .....	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Fotógrafo litógrafo	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotipista	Gráficos	4.2
Gravador de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotogravura	Gráficos	4.2
Montador litógrafo	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de fotocopiadora	Gráficos	4.2
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Pedreiro de 1.ª	Construção civil	5.3
Pintor de 1.ª	Construção civil	5.3
Programador de fabrico (com mais de um ano)	Gráficos	5.3
Prospector de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cromista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Técnico estagiário de electrónica	Electricista	4.2
Teclista monotipista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotografia	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	Construção civil	5.3
Zincógrafo-fotogravador	Gráficos	4.2

**Grupo IV — (A) €604 — (B) €539**

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Estereotipador	Gráficos	5.3
Galvanoplasta	Gráficos	4.2
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráficos	5.3
Rectificador de cilindros (rotogravura)	Gráficos	4.2

**Grupo V — (A) €570 — (B) €516**

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Afinador de máquinas de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Empregado de balcão	Hotelaria	5.4
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	5.4
Estucador de 2.ª	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos de 2.ª	Construção civil	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Copeiro	Hotelaria	6.1
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2.º ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	6.1
Mecânico de automóveis de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas auxiliares	Gráficos	5.3
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Pedreiro de 2.ª	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor de 2.ª	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	6.1
Torneiro mecânico de 2.ª	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª	Construção civil	5.3

**Grupo VI — (A) €538 — (B) €490**

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Afinador de máquinas de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar de estereotipia	Gráficos	A.3
Auxiliar de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2
Canalizador de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Contínuo	Trabalhadores na imprensa	7.1
Costureira	Gráficos	5.3
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1.º ano	Gráficos	5.3
Estagiário gráfico do 3.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de máquinas auxiliares	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de escriturário secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	5.1
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	6.2
Fundidor de tipo	Gráficos	6.2
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	7.2
Lubrificador	Metalúrgicos	6.2
Mecânico de automóveis de 3.ª	Metalúrgicos	5.3

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup>	Metalúrgicos . . . . .	5.3
Operador manual (mais de três anos).	Gráficos . . . . .	5.3
Operador de máquinas (grupo III)	Gráficos . . . . .	5.3
Porteiro . . . . .	Trabalhadores na imprensa	7.1
Pré-oficial electricista do 2.º ano.	Electricistas . . . . .	A.3
Programador de fabrico até um ano.	Gráficos . . . . .	5.3
Provista . . . . .	Gráficos . . . . .	6.2
Recebedor . . . . .	Trabalhadores na imprensa	6.1
Recepcionista . . . . .	Trabalhadores na imprensa	7.1
Revisor estagiário . . . . .	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> . . . . .	Metalúrgicos . . . . .	5.3
Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Metalúrgicos . . . . .	6.1
Telefonista até 16 postos suplementares.	Trabalhadores na imprensa	5.3
Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	Metalúrgicos . . . . .	5.3

**Grupo VII — (A) €488 — (B) €487**

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante de estereotipia . . . . .	Gráficos . . . . .	A.3
Ajudante de impressão tipográfica.	Gráficos . . . . .	A.3
Auxiliar gráfico do 4.º ano	Gráficos . . . . .	A.3
Desenhador de dois a quatro anos.	Técnicos de desenho . . . . .	5.1
Empregado auxiliar . . . . .	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário escriturário do 2.º ano.	Trabalhadores na imprensa	A.1
Estagiário gráfico do 2.º ano (composição a frio).	Gráficos . . . . .	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano.	Electricistas . . . . .	A.3
Servente da construção civil	Construção civil . . . . .	7.2
Serviço de apoio . . . . .	Gráficos . . . . .	7.2

**Grupo VIII — (A) €486 — (B) €485**

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Apontador . . . . .	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar gráfico do 3.º ano	Gráficos . . . . .	A.3
Embalador . . . . .	Comércio . . . . .	7.1
Empregada de limpeza . . . . .	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1.º ano (composição a frio).	Gráficos . . . . .	5.3
Estagiário expedidor distribuidor.	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de máquinas (grupo II)	Gráficos . . . . .	5.3
Operador manual (2.º e 3.º anos).	Gráficos . . . . .	5.3
Operador metalúrgico não especializado.	Metalúrgico . . . . .	7.2
Praticante metalúrgico do 3.º ano.	Metalúrgicos . . . . .	A.3

**Grupo IX — (A) €484 — (B) €483**

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante electricista do 2.º ano.	Electricistas . . . . .	A.3
Auxiliar gráfico do 2.º ano	Gráficos . . . . .	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos . . . . .	A.2
Desenhador até dois anos . . . . .	Técnicos de desenho . . . . .	5.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Estagiário de escriturário do 1.º ano.	Trabalhadores na imprensa	A1
Praticante metalúrgico do 2.º ano.	Metalúrgicos . . . . .	A.3

**Grupo X — (A) €482 — (B) €481**

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Ajudante electricista do 1.º ano.	Electricistas . . . . .	A.3
Auxiliar gráfico do 1.º ano	Gráficos . . . . .	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio . . . . .	A.2
Operador de máquinas (grupo I)	Gráficos . . . . .	5.3
Operador manual (1.º ano)	Gráficos . . . . .	5.3
Praticante metalúrgico do 1.º ano.	Metalúrgicos . . . . .	A.3
Tirocinante do 2.º ano . . . . .	Técnicos de desenho . . . . .	A.1

**Grupo XI — (A) €480 — (B) 479**

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico do 4.º ano	Gráficos . . . . .	A.4
Aprendiz electricista do 2.º ano.	Electricistas . . . . .	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos.	Metalúrgicos . . . . .	A.4
Paquete de 17 anos . . . . .	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do comércio do 3.º ano.	Comércio . . . . .	A.2
Tirocinante do 1.º ano . . . . .	Técnicos de desenho . . . . .	A.1

**Grupo XII — (A) €478 — (B) €477**

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico do 3.º ano	Gráficos . . . . .	A.4
Aprendiz electricista do 1.º ano.	Electricistas . . . . .	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos.	Metalúrgicos . . . . .	A.4
Paquete de 16 anos . . . . .	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de desenho do 3.º ano.	Técnicos de desenho . . . . .	A.1
Praticante de comércio do 2.º ano.	Comércio . . . . .	A.2

**Grupo XIII — (A) €476 — (B) €475**

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos.	Gráficos . . . . .	A.3
Paquete de 15 anos . . . . .	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de comércio do 1.º ano.	Comércio . . . . .	A.2
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos.	Técnicos de desenho . . . . .	A.1

**Declaração**

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 492.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª («Área»), 2.ª («Vigência e forma de revisão»), 50.ª («Diuturnidades») e 56.ª («Subsídio de alimentação») e as tabelas salariais

alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2009.

Lisboa, 6 de Maio de 2010.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

*Joana Guedes da Penha e Costa Ramada Curto*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Joaquim de Jesus Silva*, representante.

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

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES — 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.

7 de Maio 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, 7 de Maio de 2010. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira*.

Depositado em 17 de Maio de 2010, a fl. 78 do livro n.º 11, com o n.º 93/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Acordo de empresa entre a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e o SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

#### SECÇÃO I

#### Âmbito, área e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Âmbito e área

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no âmbito da actividade de transportes aéreos e obriga, por um lado, a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., adiante designada simplesmente como PGA ou como empresa, e, por outro, o pessoal navegante de cabine ao seu serviço, adiante designado como tripulantes de cabine ou PNC, representados pelo SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, adiante designado simplesmente como SNPVAC ou como Sindicato.

2 — Este AE aplica-se aos tripulantes de cabine referidos no número anterior quando se encontrem em serviço em Portugal ou no estrangeiro.

#### Cláusula 2.ª

#### Início da vigência e produção de efeitos

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e substituirá toda a regulamentação da PGA que com ele esteja em contradição. Não obstante o supra-exposto, o regulamento de utilização e de prestação de trabalho só entra em vigor no 1.º dia do 2.º mês subsequente à entrada em vigor do AE.

2 — A PGA poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos na lei.

3 — Até definição de nova regulamentação interna mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis em tudo o que não estiver em contradição com o disposto no presente AE.



**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Vigência e revisão**

- 1 — O período de vigência deste AE é de 24 meses.
- 2 — O processo de revisão parcial ou total deste AE pode ser iniciado a qualquer altura, decorridos que sejam, pelo menos, 24 meses desde a data de entrada em vigor.
- 3 — A denúncia poderá ser feita por ambas as partes, devendo ser apresentada por escrito, devidamente fundamentada e acompanhada pela proposta de alteração.
- 4 — O acordo da revisão poderá prever uma data de entrada em vigor posterior à da sua assinatura, de modo a fazê-la coincidir com o início de um novo ano civil ou, tratando-se do regulamento de utilização e prestação de trabalho (RUPT), com o início de uma estação IATA.
- 5 — O disposto na presente cláusula não prejudica a possibilidade de negociações entre a PGA e o SNPVAC sobre matérias particulares deste AE ou outras.

**SECÇÃO II****Anexos****Cláusula 4.<sup>a</sup>****Anexos**

1 — Os anexos a seguir indicados são parte integrante do presente AE:

- Anexo I — regulamento de admissões, acessos, categorias e funções (adiante designado por RAACF);
- Anexo II — regulamento de utilização e prestação de trabalho (adiante designado por RUPT);
- Anexo III — regulamento de retribuição (adiante designado por RR).

2 — Os regimes de admissão e antiguidade, das carreiras, categorias profissionais e funções dos tripulantes de cabine, são os constantes do RAACF.

3 — As qualificações necessárias para cada uma das funções serão estabelecidas pela empresa, cumpridas as disposições legais aplicáveis, devendo constar do Manual de Operações de Voo (OM).

4 — As condições de utilização e prestação de trabalho, bem como a regulamentação dos tempos de trabalho e de repouso, estes sem prejuízo dos limites imperativos fixados na legislação em cada momento aplicável, constam do RUPT.

**CAPÍTULO II****Direitos, deveres e garantias das partes****SECÇÃO I****Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 5.<sup>a</sup>****Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações previstas no presente AE ou na lei, são deveres da empresa:

a) Tratar e respeitar o tripulante de cabine como seu colaborador;

- b) Pagar pontualmente a retribuição;
- c) Cumprir o disposto na lei sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Distribuir ao tripulante de cabine os manuais, devidamente actualizados, necessários ao cabal desempenho de cada uma das suas funções, bem como todas as notas internas do SPNC e DOV que sejam aplicáveis, podendo estas ser distribuídas apenas em formato informático ao tripulante de cabine, salvo justificação para as receber também em suporte de papel;
- e) Planear o trabalho do tripulante de cabine no estrito cumprimento das regras constantes do presente AE;
- f) Facultar a consulta, pelo tripulante de cabine que o solicite, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei;
- g) Colaborar no controlo da validade do certificado de tripulante, bem como no controlo da validade de quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das suas funções;
- i) Suportar os encargos com a emissão e revalidação do certificado de tripulante;
- j) Passar ao tripulante de cabine que o solicite, na vigência do contrato de trabalho, e ainda após a cessação deste, indiferentemente dos motivos que lhe deram lugar, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;
- k) Efectuar, a suas expensas, as verificações de proficiência do tripulante de cabine, de acordo com os requisitos exigidos pela autoridade aeronáutica competente;
- l) Providenciar ao tripulante de cabine em serviço activo estacionamento em parque, de acordo com as regras internamente definidas;
- m) Suportar os encargos com o fardamento do tripulante de cabine, que se manterá, no entanto, como propriedade da PGA.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Deveres do tripulante de cabine**

Sem prejuízo de outras obrigações previstas no presente AE ou na lei, são deveres do tripulante de cabine:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a PGA, os superiores e inferiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Companhia;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo se se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam autorizados a revelar;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem, ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

h) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;

i) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência, com vista à protecção de vidas e bens que a empresa lhes confie;

j) Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da empresa;

k) Adohtar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da empresa;

l) Dedicar a actividade profissional de tripulante de cabine à empresa, abstando-se de a exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, salvo com acordo daquela, e abstando-se igualmente de exercer actividades incompatíveis com o disposto na alínea m) desta cláusula;

m) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela empresa dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de directivas das entidades oficiais competentes;

n) Cumprir as normas operacionais emanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na empresa;

o) Dispor de telefone e informar a PGA do respectivo número, bem como manter a sua morada actualizada junto do Departamento de Recursos Humanos e Direcção de Operações de Voo da Empresa;

p) O tripulante de cabine compromete-se a zelar, cuidar, limpar e a manter o uniforme em impecáveis condições, suportando os custos a tal associados, durante o tempo de utilização dos mesmos, bem como a cumprir todas as normas a propósito previstas em contrato individual de trabalho ou regulamentação interna da PGA. O tripulante de cabine, quando se apresente fardado, tem a obrigação de respeitar as normas de uniformização definidas pelo regulamento de fardamento.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias do tripulante de cabine

1 — De acordo com o disposto na lei, é proibido à empresa:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do tripulante de cabine, salvo nos casos expressamente previstos na lei e no presente AE e respectivos anexos;

e) Baixar a categoria do tripulante de cabine, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o local de trabalho do tripulante de cabine em contravenção com o que sobre essa matéria esteja legalmente em vigor;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) 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;

i) Fazer cessar o contrato e readmitir o tripulante de cabine, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

j) Discriminar um tripulante de cabine em função da sua filiação sindical ou pelo exercício, nos termos da lei, da actividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei, o que seja mais favorável ao tripulante de cabine.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Hierarquia em serviço de voo

A hierarquia de uma tripulação é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Co-piloto;
- c) Chefe de cabine;
- d) Comissário/assistente de bordo.

#### SECÇÃO II

##### Formação

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A PGA proporcionará ao trabalhador acções de formação profissional contínua.

2 — É dever de todos os tripulantes de cabine frequentar com assiduidade, empenhamento e diligência as acções de formação promovidas pela PGA.

3 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado poderá ministrar formação profissional a outros companheiros de trabalho, quando tal lhe for solicitado pela PGA e merecer a sua concordância.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acções de formação profissional

O tempo destinado pela PGA para acções de formação profissional por esta promovidas, para os seus tripulantes de cabine, será considerado como tempo de trabalho, contado nos termos do RUPT.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Certificado de tripulante e restante documentação

1 — Os tripulantes de cabine não podem executar serviços de voo se não estiverem munidos de certificado de tripulante válido emitido pela autoridade aeronáutica

competente e de toda a documentação relativa a esses serviços que legalmente for exigida.

2 — Será da expressa responsabilidade do tripulante a manutenção actualizada do certificado de tripulante previsto no número anterior.

3 — Toda a documentação pessoal necessária ao normal desempenho das suas funções é da exclusiva responsabilidade do tripulante de cabine. Salvo o disposto na alínea i) da cláusula 5.<sup>a</sup> supra, caberá ao tripulante de cabine suportar todas as despesas relacionadas com esta documentação.

### SECÇÃO III

#### Quotas sindicais. Quadros de pessoal

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Desconto das quotas sindicais

De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a empresa procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada tripulante de cabine, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação ao SNPVAC até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Quadros de pessoal

1 — A empresa remeterá ao SNPVAC, no decorrer do mês de Novembro de cada ano, a relação nominal dos seus tripulantes de cabine filiados no SNPVAC, contendo os seguintes elementos individuais:

Nome;  
Número de trabalhador;  
Categoria profissional;  
Datas de admissão;  
Retribuição mensal.

2 — Para além do mapa referido no n.º 1, a empresa enviará ao SNPVAC uma lista de antiguidade dos tripulantes de cabine, ordenados por escalonamento na categoria.

3 — A empresa obriga-se a enviar ao SNPVAC os mapas a que se alude nos números anteriores, quando por este fundamentamente solicitado.

### CAPÍTULO III

#### Interrupção do trabalho

##### SECÇÃO I

Protecção em zonas epidémicas, risco de guerra, pirataria ou sabotagem

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Protecção em caso de terrorismo, pirataria, sabotagem e violência

1 — A PGA compromete-se a prestar apoio, acompanhamento social e económico ao agregado familiar de qualquer tripulante de cabine que, ao serviço da Companhia,

seja vítima de acto de terrorismo, pirataria, sabotagem ou violência.

2 — A PGA deverá prestar toda a colaboração possível para a libertação do tripulante de cabine.

3 — Os tripulantes de cabine que sejam vítimas dos actos previstos no n.º 1 terão direito a manter a retribuição base por cada dia que dure o eventual sequestro.

4 — No âmbito do exposto no n.º 1, se o eventual sequestro se verificar e visto que o tripulante de cabine não perde direito à retribuição, a PGA continuará a disponibilizar os montantes a que o tripulante de cabine teria direito a título de retribuição na respectiva conta bancária, excepto no caso de o tripulante de cabine ter dado prévias instruções e designado pessoa diferente para receber a sua retribuição, durante a duração do sequestro:

a) O descrito neste número só será aplicado se o sequestro tiver duração superior a sete dias, ou se englobar o dia a que o tripulante de cabine normalmente recebe a sua retribuição, o que ocorrer primeiro;

b) O descrito na alínea anterior manter-se-á até que o tripulante de cabine regresse à base, após a sua libertação e repatriamento.

5 — Em caso de alerta de existência de engenho explosivo e ou acção armada, nenhum tripulante de cabine poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, excepto no que respeita ao cumprimento de procedimentos previstos no OM.

6 — A eventual inactividade resultante das circunstâncias previstas nesta cláusula não determina a perda de qualquer direito e a duração total desde o início da ocorrência até à sua resolução e ou repatriamento contará como efectiva prestação de trabalho.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Risco de guerra

1 — Serão consideradas zonas de guerra as zonas geográficas em estado de guerra civil ou internacional, com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio.

2 — Para efeitos desta cláusula e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país em estado de guerra.

3 — A Companhia não poderá obrigar nenhum tripulante de cabine a realizar serviços de voo com escalonamento em zonas previstas no número anterior, salvo em situações de emergência declaradas durante o voo ou requisição civil.

4 — Os tripulantes de cabine, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão que ser informados de que a aeronave sobrevoará zonas com as características definidas no n.º 1.

5 — Caso a Companhia decida efectuar um serviço de voo que preveja aterragem ou destino final em aeroportos de países enquadrados no referido n.º 1, a Companhia poderá recrutar tripulantes de cabine em regime de voluntariado, sendo necessário que o seu acordo seja reduzido a escrito.

6 — O tripulante de cabine recrutado nos termos do número anterior terá que ser avisado com uma antecedência mínima de oito dias em relação à data efectiva da concretização do voo.

7 — Em caso de extrema urgência, o prazo previsto no número anterior poderá ser reduzido, sem prejuízo do recrutamento em regime de voluntariado.

8 — Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no n.º 1, pertencerá ao comandante a decisão a tomar.

9 — Se a PGA decidir efectuar um serviço de voo, tendo conhecimento de que o voo se enquadra no previsto no n.º 1 desta cláusula e o omitir ao tripulante de cabine, comete uma contração às garantias do pessoal de cabine, sendo considerada violação do contrato de trabalho e das leis que o regem.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Risco de zonas epidémicas e ou endémicas

1 — Zonas epidémicas e ou zonas endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respectivas ou pela OMS.

2 — A Companhia não poderá obrigar nenhum tripulante de cabine a realizar serviços de voo com escalonamento em tais zonas, salvo em situações de emergência declarada durante o voo, ou em situações especiais que o justifiquem, definidas pela OMS.

3 — Os tripulantes de cabine, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave sobrevoará zonas com as características definidas no n.º 1.

4 — Caso a Companhia planeie voos para as zonas definidas no n.º 1, poderá recrutar tripulantes de cabine, em regime de voluntariado, para os efectuar, devendo para isso observar os trâmites previstos nos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior, com as devidas adaptações, decorrentes da alteração da especificidade do voo.

5 — Além do previsto no número anterior a Companhia suportará todos os custos de vacinação ou qualquer outra intervenção médica necessária para efectuar os respectivos voos.

6 — Se somente em viagem se verificar a necessidade de aterragem em zonas enquadradas na descrição do n.º 1:

a) Aquando do imediato regresso do tripulante de cabine à base, a Companhia deverá providenciar, com carácter de urgência, a necessária intervenção médica, com vista a rastrear qualquer consequência clínica que advenha da realização do voo, não podendo o tripulante de cabine regressar ao serviço sem o atestado médico de aptidão total;

b) Os custos totais médico-medicamentosos, consequentes do previsto na alínea anterior, serão da total responsabilidade da Companhia.

7 — Se a PGA planear um serviço de voo, tendo conhecimento de que o voo se enquadra no previsto no n.º 1 desta cláusula e o omitir ao tripulante de cabine, comete uma contração às garantias do pessoal de cabine, sendo considerada violação do contrato de trabalho e das leis que o regem.

## CAPÍTULO IV

### Segurança, higiene e saúde. Exames médicos

#### SECÇÃO I

##### Segurança, higiene e saúde. Exames médicos

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Higiene, segurança e saúde no trabalho

1 — No que respeita à higiene, segurança e saúde no trabalho, a empresa aplicará a legislação em vigor, nomeadamente assegurando directamente ou por entidade terceira, desde que legalmente autorizada, um serviço de medicina do trabalho.

2 — É obrigação do tripulante de cabine submeter-se a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Os tripulantes de cabine têm o dever de submeter-se aos exames médicos, efectuados sob a égide da autoridade competente.

2 — Para efeitos do n.º 1, e no cumprimento dos deveres estabelecidos na alínea i) da cláusula 5.<sup>a</sup>, a empresa assegurará as necessárias marcações.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de doença, acidente e noutras situações

A PGA tomará a seu cargo a assistência médica e hospitalar (em hospitais públicos, salvo quando esta opção não for viável), em caso de doença ou acidente ocorridos quando o tripulante de cabine se encontre ao serviço desta, fora da base, ficando a empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes. O disposto nesta cláusula será objecto de regulamentação interna.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Segurança social

A empresa e os tripulantes de cabine contribuirão para a segurança social, nos termos estabelecidos na lei.

## CAPÍTULO V

### Relação entre as partes outorgantes

#### SECÇÃO I

##### Comissão paritária

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da Companhia e três em representação do SNPVAC, 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, bem como a identificação dos respectivos representantes.

3 — Não é permitido tratar de assuntos que não tenham sido indicados na agenda ou comunicados dentro do prazo estabelecido no número anterior, salvo se a unanimidade dos representantes assim o acordar.

4 — A comissão paritária tem um prazo de 30 dias, após a data da notificação, para deliberar sobre qualquer assunto que lhe seja apresentado.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Segurança Social (MTSS), que não terá direito a voto.

6 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no MTSS para efeitos de publicação, sendo as mesmas consideradas, a partir da referida publicação, parte integrante deste AE.

## SECÇÃO II

### Disposições finais

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Seguro de valores a cargo

A empresa assumirá o risco de roubo, furto, perda ou destruição dos fundos de maneio que, em situações excepcionais e específicas, sejam postos à guarda dos tripulantes de cabine para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes dos serviços de voo, que não seja resultante de culpa ou negligência dos mesmos, podendo transferir esse risco para uma companhia de seguros.

Lisboa, 7 de Maio de 2010.

Pela PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A.:

*Luiz Plácido Lapa*, administrador-delegado.

Pelo SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:

*Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso*, presidente da direcção.

*Henrique Miguel Louro Martins*, vice-presidente da direcção.

*Nuno Miguel Caixeiro Marques*, vogal da direcção.

## ANEXO I

### Regulamento de admissões, acessos, categorias e funções (RAACF)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Categorias e funções

Categorias: a profissão de tripulante de cabine agrupa-se nas seguintes categorias profissionais:

a) Comissário e assistente de bordo — tripulante devidamente qualificado, que colabora com o C/C na assistência

a passageiros e tripulação técnica, assegurando a sua segurança e conforto, segundo as normas e rotinas vigentes neste AE e no OM;

b) Chefe de cabine — tripulante que após aprovação no respectivo curso se encontra qualificado para chefiar a tripulação e dar assistência a passageiros e tripulação técnica, assegurando a sua segurança e conforto, segundo as normas e rotinas vigentes na regulamentação existente.

#### Funções dos tripulantes de cabine:

a) CAB — tripulante que colabora com o C/C na execução dos procedimentos estipulados pela empresa e inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo na função em caso de impedimento daquele ou por delegação do mesmo e sob a sua responsabilidade;

b) C/C — tripulante devidamente qualificado pela PGA que no desempenho das funções de chefia de cabine será responsável perante a empresa pelo exercício das normas estipuladas por esta, no regulamento de carreira profissional, nomeadamente:

1) A segurança na cabine, integridade dos passageiros, restantes tripulantes, carga e equipamento durante o voo;

2) A execução correcta de rotinas e serviço a bordo;

3) A tomada de decisão sobre o conjunto de acções e decisões necessárias à execução de voo, tais como: o conhecimento prévio, ou durante o voo, das informações operacionais pertinentes; a utilização dos equipamentos, o controle do nível de assistência a passageiros prestado pelos CAB; qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabelecidas sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem, em coordenação com o comandante do serviço;

4) O exercício de poderes de direcção sobre todos os membros da sua tripulação de cabine, entendendo-se por poderes de direcção os de prever, organizar, autorizar e controlar, em coordenação com o comandante do serviço;

c) Chefe de cabine verificador — avalia e assegura, através de verificações periódicas, o grau de segurança, qualidade e disciplina da operação;

d) Chefe de cabine verificador-instrutor — tem como função, para além da chefia de cabine e verificação, ministrar instrução, de acordo com a política e directivas superiormente definidas, de forma a garantir um elevado nível de conhecimento.

Proporá alterações que conduzam à melhoria da eficácia da instrução.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Definições

1 — O acesso dos tripulantes à chefia de cabine processa-se através da promoção, nos termos das alíneas seguintes:

a) «Promoção» — passagem de uma categoria à imediatamente superior, de acordo com os termos e condições expressos neste regulamento e restante regulamentação interna aplicável;

b) «Progressão» — passagem de um tripulante para o escalão imediatamente superior, dentro da mesma categoria profissional, de acordo com os termos e condições expressos neste regulamento e restante regulamentação interna aplicável.

2 — «Avaliação para promoção» — verificação, por comissão de avaliação, dos requisitos necessários à definição da aptidão para o desempenho das funções inerentes à categoria seguinte.

3 — «Avaliação contínua» — é a apreciação permanente dos tripulantes de cabine, consubstanciada na análise das fichas de avaliação e verificação e restantes elementos de avaliação prestados pelos chefes de cabine (no caso dos CAB) e pelos verificadores (no caso de CAB e C/C). Desta avaliação resultará informação escrita enviada pela chefia do SPNC aos tripulantes, no início de cada ano civil, respeitante ao desempenho global das funções ao longo do ano anterior.

4 — «Restrição» — perda temporária ou definitiva de qualidades físicas ou psíquicas, comprovada por relatório de junta médica regional ou central ou da entidade aeronáutica competente.

5 — «Limitação» — perda temporária ou definitiva de qualidades profissionais, resultantes da falta de treino ou conhecimento profissional, comprovada por duas verificações consecutivas, efectuadas por verificadores diferentes.

6 — «Processo individual de desempenho» — apreciação contínua e sistemática de desempenho de cada tripulante de cabine.

7 — «Tripulante de cabine» — é o profissional que, integrado na tripulação de uma aeronave, previne a segurança de pessoas e bens, actuando em situação de emergência e prestando assistência a passageiros.

8 — «Equipamento» — conjunto de aeronaves da PGA e ou a operar em nome da PGA.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Antiguidade dos tripulantes de cabine

1 — A antiguidade dos tripulantes de cabine é considerada sob os seguintes aspectos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço.

2 — A antiguidade de companhia é considerada a partir do início de execução do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade de serviço, mesmo dos tripulantes que já fossem trabalhadores da empresa, é contada a partir da data do primeiro voo de largada para a profissão promovido pela empresa.

4 — O critério de marcação de voos de largada deve respeitar a ordenação resultante da classificação obtida no curso de formação. Considera-se que farão parte do mesmo curso de formação os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar dentro do prazo de 30 dias contados a partir do início da instrução dada à primeira turma.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Escalonamento na categoria

1 — A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é determinada por escalões e feita com base na antiguidade de serviço.

2 — Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será definida em função da classificação obtida no respectivo curso de acesso à categoria.

3 — Em caso de igualdade de classificação no curso, o desempate será estabelecido de acordo com: 1.º a maior antiguidade de serviço; 2.º a maior antiguidade de companhia, e 3.º a maior idade.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Admissões

1 — Condições gerais:

a) A admissão de tripulantes de cabine faz-se para a categoria de CAB, através de concurso, entre os candidatos apurados nos exames de selecção definidos pela empresa e que cumpram os requisitos mínimos exigidos pela entidade aeronáutica competente;

b) As condições de cada processo de admissão serão sempre definidas antes do seu início, devendo ser entregue uma cópia das mesmas a todos os candidatos apurados nos exames de selecção.

2 — Condições preferenciais:

a) No recrutamento dos candidatos a CAB é da responsabilidade da empresa o estabelecimento dos respectivos requisitos;

b) Devem, no entanto, o nível de escolaridade, a idade, o número de línguas faladas e a altura ser factores a ter em conta.

3 — Qualquer trabalhador da PGA pode concorrer em igualdade de circunstâncias com os demais candidatos. No entanto, em caso de insucesso os candidatos que já sejam trabalhadores da empresa manterão a categoria e funções anteriores. Caso tenha sucesso o candidato, já trabalhador da empresa, mantém a sua antiguidade de companhia.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Preenchimento de vagas do quadro de chefes de cabine

1 — As vagas de chefes de cabine serão preenchidas por CAB4 que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para chefia e tenham frequentado com aproveitamento o respectivo curso.

2 — A PGA deve inserir imediatamente o tripulante no 1.º escalão de chefe de cabine (C/C I) nas condições expressas neste regulamento e regulamentação interna aplicável.

3 — As nomeações para frequência de curso de chefia de cabine fazem-se em resultado do processo de avaliação, que terá em conta os factores considerados preferenciais pela PGA, sendo as vagas existentes preenchidas pelos candidatos aprovados, por ordem de escalonamento na categoria, nos termos da cláusula 4.<sup>a</sup> deste anexo.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Impedimento à progressão na carreira

Considera-se impedimento:

- a) A falta de aproveitamento em cursos para acesso;
- b) Sanções disciplinares que não sejam repreensões registadas, durante os dois anos anteriores;
- c) O tripulante que esteja com um processo disciplinar pendente. Neste caso, a instrução do processo deve ser

acelerada, na medida do que for possível, e se a conclusão final for o arquivamento o tripulante voltará a estar em condições de progressão idênticas às do início do processo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Candidatos à avaliação para promoção

1 — Só podem ser submetidos a processo de avaliação os tripulantes de cabine que satisfaçam os factores considerados preferenciais pela PGA e as condições estipuladas no regulamento de carreira profissional do pessoal navegante de cabine.

2 — O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas.

3 — Os tripulantes de cabine nomeados para a avaliação para a chefia podem abdicar desse direito, sem prejuízo da sua inclusão em processo de avaliação posterior; essa opção deverá ser manifestada por escrito, no prazo de cinco dias após a publicação da nomeação.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Processo de avaliação para promoção

1 — Tudo quanto se refere à avaliação de desempenho vem descrito no regulamento de carreira profissional em vigor, nomeadamente nas cláusulas de avaliação e desempenho (respectivamente XI/XII).

2 — Do processo de avaliação constam, obrigatoriamente e por escrito, os seguintes elementos:

- a) Informação das avaliações e verificações nos últimos 24 meses;
- b) A assiduidade dos últimos 24 meses;
- c) Ficha de verificação/ficha de avaliação;
- d) Informações constantes da avaliação contínua, caso existam;
- e) Processo individual do tripulante, incluindo avaliação psicológica para o desempenho da função.

3 — A avaliação é válida por um ano contado a partir do início do processo de avaliação, excepto se entretanto ocorrerem, com o avaliado, razões justificativas de ordem profissional ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

4 — No caso de nova avaliação nos termos da parte final do número anterior, dessas razões será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Resultado do processo de avaliação para promoção

1 — A chefia do SPNC comunica o resultado do processo de avaliação individualmente aos avaliados, no prazo de oito dias após o encerramento do respectivo processo, através de documento escrito.

2 — Em caso de inaptidão, será entregue ao avaliado, em entrevista pessoal, a comunicação escrita que explicará as razões justificativas da sua inaptidão.

3 — Só findo o prazo da reclamação, sem que esta tenha sido interposta ou só após a decisão da mesma, o resultado do processo individual de avaliação poderá ser tornado público.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reclamações relativas ao processo de avaliação para promoção

1 — Os tripulantes de cabine que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais poderão reclamar junto da chefia do SPNC dos resultados da avaliação, no prazo de oito dias a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SNPAC.

2 — Para a apreciação das reclamações será constituída uma comissão de reclamações, composta pela chefia do SPNC e por dois chefes de cabine verificadores-instrutores.

3 — A chefia do SPNC, com base nos documentos do processo de avaliação e ouvindo para o efeito os elementos que constituem a comissão de reclamações e o reclamante, emitirá parecer que remeterá ao DOV, para decisão.

4 — O processo de reclamação termina com o parecer do DOV, reconhecido pelo administrador-delegado da PGA, do qual será dado conhecimento, por escrito, ao interessado no prazo de 30 dias, contados da recepção da reclamação.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Nomeação para verificação e para curso de formação

1 — As nomeações para frequência de curso de formação são feitas pelo DOV, de acordo com as necessidades da empresa. As vagas existentes são preenchidas pelos candidatos aprovados.

2 — Para nomeação de verificador, o C/C tem de se encontrar no escalão (C/C5) e tem de ter obtido nos últimos três anos de avaliação a pontuação 3.

3 — A nomeação de formador é realizada pelo DOV e recairá preferencialmente sobre os chefes de cabine.

4 — A nomeação como formador ou verificador não impede a posterior desnomeação, de acordo com decisão do DOV.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Inaptidão para a função

1 — Se o tripulante de cabine não obtiver aproveitamento num curso ou numa acção de formação poderá ser submetido a nova avaliação e, caso esta seja favorável, poderá frequentar um segundo curso ou uma nova acção de formação.

2 — Se não obtiver aproveitamento no segundo curso ou numa segunda acção de formação, ficará ao critério da Companhia quais as medidas a tomar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Progressão e renúncia ao acesso

1 — Os acessos para qualquer progressão fazem-se respeitando o escalonamento na categoria, desde que os tripulantes de cabine não tenham qualquer restrição ou limitação.

2 — Para que qualquer progressão se concretize é necessário que o tripulante de cabine tenha completado, com aproveitamento, o curso respeitante à nova qualificação.

3 — As nomeações para a progressão serão efectuadas por ordem de antiguidade de serviço.

4 — Após o segundo declínio, por parte do tripulante de cabine, de convite para qualquer progressão, este não será novamente convidado por um período de 24 meses; findo este período, por cada convite declinado o tripulante de cabine não será convidado para progressão por um período de 24 meses.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Nota final

O RAACF sobrepõe-se a qualquer outra legislação sobre a matéria. No entanto, o que aqui estiver omissa, encontra-se no regulamento de carreira profissional — pessoal navegante de cabine, em vigor.

Lisboa, 7 de Maio de 2010.

Pela PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A.:

*Luiz Plácido Lapa*, administrador-delegado.

Pelo SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:

*Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso*, presidente da direcção.

*Henrique Miguel Louro Martins*, vice-presidente da direcção.

*Nuno Miguel Caixeiro Marques*, vogal da direcção.

## ANEXO II

### Regulamento de utilização e de prestação de trabalho (RUPT)

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Objecto

1 — O regulamento de utilização e prestação de trabalho (RUPT) tem por objecto a actividade profissional dos tripulantes de cabine da PGA, constituindo o anexo previsto na cláusula 4.<sup>a</sup> do clausulado geral, de que faz parte.

2 — O presente regulamento, sem prejuízo da legislação em cada momento aplicável, contém a regulamentação de tempos de trabalho e de repouso dos tripulantes de cabine da PGA.

3 — Todas as situações omissas neste regulamento serão regidas pela legislação aplicável ao pessoal navegante, bem como pelo Código do Trabalho em vigor.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Aplicabilidade do RUPT

1 — O RUPT aplica-se a todos os tripulantes de cabine da PGA e a todas as suas operações, regulares ou não regulares, adoptando-o a PGA como regulamento interno, o mesmo fazendo com as alterações que sofra, de modo que integre os contratos de trabalho de todo o

tripulante de cabine, ainda que não filiado no SNPVAC, sem prejuízo dos princípios da liberdade sindical e da liberdade negocial.

2 — Aquando da definição do planeamento/aceitação do programa comercial proposto para a Companhia para cada época IATA, a PGA analisará os voos comercialmente inviabilizados pela aplicação do presente regulamento e o tipo de excepção necessária; as excepções deverão merecer acordo do SNPVAC. No âmbito da análise conjunta a realizar, as partes terão em consideração os melhores interesses da PGA e a viabilização do seu objectivo comercial.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

1 — A PGA compromete-se a conceder aos tripulantes de cabine abrangidos por este regulamento e aos seus cônjuges ou pessoas àqueles ligadas por união de facto, quando estes sejam tripulantes da PGA, períodos de prestação de trabalho e ou de folga semanal a horas e dias afins. Fica estipulado que a PGA poderá recusar esta concessão se da mesma resultarem prejuízos para o serviço ou terceiros, desde que devidamente justificados.

2 — O disposto no número anterior só será aplicável a pedido dos interessados. Para tal, os mesmos devem respeitar os procedimentos já existentes na Companhia para o efeito, nomeadamente preencher o respectivo formulário de pedido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Revisões do RUPT

1 — O processo de revisão, parcial ou total, do RUPT segue o disposto na cláusula 3.<sup>a</sup> do clausulado geral.

2 — Como fase final do processo de negociação de uma qualquer revisão do RUPT e antes da entrada em vigor de tal revisão, a PGA elaborará um planeamento tipo, que enviará ao SNPVAC para detecção de eventuais diferenças de interpretação e para análise conjunta das eventuais dificuldades de implementação que surjam.

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica a possibilidade de negociações entre a PGA e o SNPVAC sobre matérias particulares deste regulamento ou quaisquer outras.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos deste regulamento aplicar-se-ão as definições constantes da legislação em cada momento em vigor. Em acréscimo a essas definições as partes consideram ainda as seguintes:

1) «Actividade no solo» — actividades relativas à função do tripulante de cabine, diferentes do voo, nomeadamente instrução, cursos, refrescamentos e qualquer tipo de treino profissional;

2) «Irregularidades operacionais» — alterações decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis e não remediáveis em tempo útil;

3) «Residência» — local do domicílio permanente do tripulante de cabine;



4) «Voos de verificação» — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar a competência, capacidade ou proficiência do tripulante de cabine;

5) «Folga semanal» — período livre de serviço composto por pelo menos dois dias de folga consecutivos (com a duração de vinte e quatro horas cada) a atribuir na base do tripulante de cabine, salvo acordo deste prévio e confirmado por escrito;

6) «Semana» — período de sete dias consecutivos;

7) «Mês» — período de quatro semanas consecutivas;

8) «Período de preparação» — intervalo de tempo que se situa imediatamente antes ou após o período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respectivamente; a sua duração será, em planeamento, de 30 e 15 minutos, respectivamente; o período de preparação já está incluído no tempo de transição;

9) «Tripulação mínima de segurança» — tripulação de cabine que estiver definida para cada equipamento de voo pela autoridade aeronáutica competente com o fim de garantir a segurança de voo e que terá de incluir obrigatoriamente um chefe de cabine;

10) «Situações de irregularidade» — em planeamento, os voos à partida de Lisboa ou Porto contarão sempre com um chefe de cabine na tripulação de cabine. Não obstante, para fazer face a uma imprevista falta ou ausência do(a) chefe de cabine escalado(a) para determinado voo e visando evitar o respectivo cancelamento, desde que seja cumprida a legislação aplicável e depois de esgotadas as assistências, poderá o voo à partida de Lisboa e ou Porto [e somente nestes percursos) ser efectuado sem a obrigatoriedade referida no ponto anterior (a saber, existência de um(a) chefe de cabine na tripulação de cabine]. Nestes casos, em escala em Lisboa ou Porto, respectivamente, a PGA procederá, obrigatoriamente, à inclusão de um(a) chefe de cabine na tripulação, seja para voos de regresso a Lisboa ou Porto, respectivamente, ou para voos que sigam, após escala numa destas estações, para outros destinos;

11) «Tripulação normal» — tripulação de cabine cuja composição no caso do *Fokker 100* é constituída por um C/C e dois CAB e no caso do *Embraer 145* é constituída por um C/C e um CAB.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Exceções à aplicabilidade do RUPT durante cursos de qualificação ou de chefia de cabine

1 — As normas referentes às folgas não se aplicam nos cursos de qualificação, de chefia de cabine e durante a formação.

2 — Durante a formação teórica no solo aplica-se um horário de trabalho com a duração máxima diária de oito horas, com direito ao gozo de folga semanal.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Serviço de voo

O tripulante de cabine escalado para o serviço deve apresentar-se no aeroporto com a antecedência estabelecida e previamente divulgada pela PGA.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deslocação e transporte entre o local de descanso e o aeroporto

1 — Deslocação é a movimentação do tripulante de cabine, ordenada pela PGA, por meios de superfície, excluindo o transporte entre o local de descanso e o aeroporto e vice-versa, nos termos seguintes:

a) As deslocações contam como período de trabalho, nos termos das alíneas b) e c);

b) As deslocações que antecedem o início de um período de serviço de voo contam como tempo de serviço de voo e para os correspondentes limites;

c) As deslocações após a realização de um serviço de voo contam como tempo de trabalho para os respectivos limites, não contando no entanto como período de serviço de voo.

2 — Transporte entre o local de descanso e o aeroporto é a movimentação do tripulante de cabine entre o seu local de descanso e o aeroporto, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, nos termos seguintes:

a) Este tempo é determinado pela PGA e deve ser publicado em comunicação de serviço administrativa, comunicada ao SNPVAC, não podendo a soma dos dois sentidos ser superior a três horas;

b) Este tempo não conta como tempo de trabalho; contudo, se fora da base o tempo total somado dos dois sentidos for superior a duas horas, esse excesso deve ser acrescentado ao período de repouso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Alojamento

1 — A PGA garante aos tripulantes de cabine, sempre que se desloquem por motivo de serviço, alojamento adequado.

2 — A escolha do hotel ou hotéis é feita pela empresa, devendo o hotel, sempre que possível, estar a uma distância tal do aeroporto de modo que não seja necessário um tempo superior a uma hora e trinta minutos para se transitar entre o hotel e o aeroporto. Salvo situações devidamente fundamentadas, no âmbito do processo de selecção de alojamento, a PGA garante que o alojamento será realizado em hotel com classificação de 4 estrelas ou superior.

## CAPÍTULO II

### Planeamento das operações de voo

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Razoabilidade dos valores utilizados para o planeamento dos voos e do descanso dos tripulantes de cabine

Sempre que se verifique que os tempos utilizados no cálculo do período de serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso são excedidos em mais de 35 % dos casos numa determinada rota, num período de três meses consecutivos de calendário, considera-se que esses tempos são inadequados, tendo a PGA que corrigi-los de forma a garantir

que 65 % dos voos analisados em tal período cumpririam o novo horário.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Planeamento

1 — O planeamento mensal dos tripulantes de cabine será publicado no portal DOV da PGA, a criar, ou distribuído individualmente com a antecedência mínima de até ao 20.º dia do mês anterior ao mês a que o planeamento se refere. O planeamento total estará disponível para consulta num local conveniente, respeitando a mesma antecedência mínima.

2 — Do planeamento mensal deve constar:

- a) Os acumulados mensais, trimestrais e anuais das horas de *duty*, bem como as horas de *block* do tripulante de cabine (\*);
- b) A origem, o destino e o horário dos serviços de voo, bem como o nome do tripulante de cabine;
- c) Os períodos de assistência mensais;
- d) Os períodos de folga e de férias.

3 — Os períodos de folga semanal são numerados, por ano civil, e são divulgados no planeamento mensal (\*).

4 — Os planeamentos mensais devem procurar distribuir equitativamente o trabalho por todos os tripulantes de cabine.

5 — O SNPVAC dará a conhecer ao director de operações de voo os comentários que considere úteis com vista à introdução de melhorias no planeamento mensal.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Cooperação PGA/SNPVAC

1 — A PGA fornecerá ao SNPVAC, mensalmente, os seguintes documentos:

- a) Planeamentos mensais dos tripulantes de cabine;
- b) Registo da actividade realizada pelos tripulantes de cabine.

2 — A PGA e o SNPVAC obrigam-se a reunir semestralmente com vista a analisar a actividade planeada e realizada. De tais reuniões poderão resultar alterações consideradas convenientes pelas partes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Princípios a observar no planeamento das operações de voo

1 — Em cada período de sete dias consecutivos é atribuída uma folga semanal, a qual tem que ser iniciada não mais tarde que as 23 horas e 59 minutos do 6.º dia consecutivo de trabalho.

2 — A marcação de folgas aos fins-de-semana deve ser feita de modo equitativo, de entre os tripulantes de cabine desempenhando as mesmas funções.

3 — O recurso às deslocações como *dead head crew* deve ser mantido ao mais baixo nível compatível com a operação.

4 — É vedado à PGA contactar o tripulante de cabine durante o período de repouso, durante o período de folga e férias, e nas sete horas que antecedem imediatamente

uma hora antes da hora de apresentação para qualquer serviço.

5 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup> e no n.º 4 desta cláusula, podem existir outras formas de comunicação, individual e colectiva, com o tripulante de cabine.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Alteração de escala

1 — O regime de alteração de escala aplica-se em momento anterior à apresentação.

2 — Até 48 horas antes do início do período de serviço de voo planeado, a PGA poderá alterar a escala do tripulante de acordo com as necessidades da empresa, respeitando sempre o planeamento de folgas e férias que só poderão ser alteradas com o consentimento do tripulante de cabine.

3 — Não serão consideradas alterações à folga do tripulante, variações de início ou termo iguais ou inferiores a doze horas.

4 — A duração da folga (quarenta e oito horas no caso da folga semanal; setenta e duas horas no caso da folga trimestral prevista no n.º 12 da cláusula 18.<sup>a</sup>; ou vinte e quatro horas nos casos previstos no n.º 10 da cláusula 18.<sup>a</sup>) nunca será reduzida e esta só se iniciará após o cumprimento do período de repouso decorrente do trabalho ou serviço de voo que a antecede.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Autoridade do comandante

1 — O comandante tem autoridade para exceder os limites estabelecidos neste regulamento, em caso de irregularidade operacional detectada após a apresentação ou nas duas horas anteriores à mesma, com o objectivo de executar um voo programado e obedecendo às seguintes restrições:

a) O comandante deve assegurar que o estado de fadiga de cada membro da tripulação não ponha em risco a segurança da operação;

b) O período máximo de extensão permitido é de duas horas;

c) Se forem invocadas fundamentamente por qualquer tripulante de cabine razões de ordem física, psíquica ou outras que não garantam a adequada execução das suas funções a bordo, não tem esse tripulante de cabine a obrigação de aceitar a extensão dos limites, devendo ser substituído;

d) Salvo casos excepcionais, qualquer contacto entre o GPE e a tripulação de cabine deve ser feito através do comandante, salvo nos casos onde este não esteja presente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Anulação de nomeação

1 — A anulação de nomeação aplica-se em momento simultâneo ou posterior à apresentação.

2 — A anulação de nomeação implica a «desnomeação» do tripulante de cabine para o período de serviço de voo para o qual se encontra escalado e subsequente nomeação para outro período de serviço de voo, ou para período de assistência no aeroporto. Este mecanismo só poderá ser

aplicado desde que, cumulativamente, se encontrem reunidas as seguintes condições:

a) O momento planeado para concluir o novo serviço de voo (ou assistência no aeroporto) para o qual o tripulante de cabine foi nomeado não pode exceder em mais de três horas e trinta minutos o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial;

b) O novo serviço, na sua totalidade, para o qual o tripulante de cabine foi nomeado, deve ser comunicado ao mesmo no seu início.

### CAPÍTULO III

#### Situações de prevenção

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Assistência

1 — Na assistência o tripulante de cabine está disponível por um período fixo de tempo para a prestação de qualquer serviço para que se encontre qualificado, nos termos seguintes:

a) O tempo mínimo para a convocação do tripulante de cabine é de uma hora.

2 — A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

a) À hora marcada;

b) À hora de apresentação, quando accionada;

c) À hora do contacto em que a PGA informa o tripulante de cabine de que o período de assistência terminou.

3 — O tripulante de cabine de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos na legislação aplicável, em função da hora de apresentação, fazendo-se o início da respectiva contagem à hora de apresentação, mas não podendo ser esta posterior aos limites referidos no número seguinte.

4 — Se o tripulante de cabine em serviço de assistência for convocado para um serviço de voo, o gabinete de planeamento e escalas poderá proceder a nomeações para serviço de voo, independentemente do planeamento seguinte, excepto no que respeita a folgas e férias, não podendo as mesmas ser alteradas sem a anuência do PNC.

5 — O tripulante de cabine em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo, com apresentação compreendida entre:

a) Uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da empresa;

b) O seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da empresa.

6 — Os tempos de assistência contam para efeitos de limites de serviço de voo e de tempo de trabalho nos termos seguintes:

a) Quando a assistência tiver lugar nas instalações da empresa, a 50 % para todos os limites;

b) Quando a assistência tiver lugar fora das instalações da empresa, a 33 % para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários.

7 — O serviço de assistência constitui um único período, com o limite mínimo de três horas e máximo de seis horas.

8 — Sempre que a assistência, por imposição da empresa, tenha lugar nas instalações da empresa, o seu limite máximo é reduzido a quatro horas.

9 — Não é vedado à PGA a atribuição de dois serviços de assistência consecutivos. No entanto, os mesmos terão que ser separados por um período mínimo de repouso.

10 — Sempre que o tripulante de cabine em serviço de assistência seja nomeado para um serviço de voo, só fica desligado da assistência desde que realize esse serviço de voo ou se tenha verificado apresentação.

11 — Caso o período de assistência inclua, no todo ou em parte, o período de tempo compreendido entre a 1 hora e as 5 horas e 59 minutos da manhã, o período de tal assistência incluído no intervalo de tempo supra-referenciado conta, para efeitos de limites de serviço de voo e de tempo de trabalho, a 50 % para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários.

12 — Se o termo de um período de repouso coincidir, no todo ou em parte, com um período de serviço de assistência programado, o tripulante de cabine só entra de assistência após o termo do repouso.

13 — O tripulante de cabine pode ainda, sem aplicação do limite mínimo previsto no n.º 6, ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado decorrida uma hora após os calços, previstos ou comunicados ao tripulante de cabine, de saída do referido voo.

14 — O período de assistência deve ser numerado e, como tal, marcado na escala mensal, para efeitos de controlo de equidade.

15 — A assistência será sempre seguida do descanso correspondente.

### CAPÍTULO IV

#### Folgas

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Noção e regimes, geral e especiais, das folgas

1 — Excepcionalmente, em planeamento poderá não ser observado o limite constante do n.º 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>, podendo a folga semanal ter o seu início até às 23 horas e 59 minutos do 7.º dia.

2 — Caso a folga semanal se inicie entre as 0 horas do 7.º dia e as 23 horas e 59 minutos do 7.º dia de trabalho consecutivo, a duração da folga semanal será acrescida em doze horas.

3 — O início da folga é contado a partir do termo do período de repouso do serviço de voo que o antecede.

4 — Uma vez iniciado, o período de folga não pode ser interrompido, salvo com a concordância do tripulante de cabine.

5 — O tripulante de cabine tem direito a oito dias de folga por cada mês.

6 — O tripulante de cabine tem direito ao gozo de um sábado e de um domingo seguidos, contados como período de folga, com intervalo não superior a sete semanas, sem prejuízo das situações seguintes:

a) As situações de baixa por doença ou acidente por período igual ou superior a cinco dias, suspensão do con-

trato de trabalho, gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um sábado e um domingo, interrompem a contagem do período de sete semanas. Esta contagem é reiniciada a partir da apresentação do tripulante de cabine regressado de qualquer daquelas situações;

b) O tripulante de cabine com filhos que careçam de reeducação pedagógica, devidamente fundamentada em parecer de instituição de ensino acreditada, podem apresentar à PGA exposição devidamente fundamentada e comprovada de onde resulte a impossibilidade de assistência a esses filhos durante os fins-de-semana por familiares ou estabelecimentos adequados. Nesses casos a Companhia, sempre que possível e operacionalmente adequado, marcará folgas para sábado e domingo com uma periodicidade menor que a prevista neste n.º 6. Este requerimento deve ser formulado com periodicidade mensal.

7 — Os dias de folga ou de férias planeados podem ser imediatamente precedidos de serviço de assistência, desde que o período de serviço de voo atribuído ao tripulante de cabine, no quadro da assistência, não diminua o gozo da folga ou das férias.

8 — Até ao final do mês de Março de cada ano devem estar gozados todos os dias de folga respeitantes ao ano imediatamente anterior.

9 — Em caso de irregularidades, só excepcionalmente, com acordo do tripulante de cabine e quando não houver nenhum tripulante de cabine de assistência, pode a PGA marcar voos em dias de folga, com observância das seguintes normas:

a) A marcação de voos em dias de folga não pode conduzir, em caso algum, a que o tripulante de cabine:

1) Deixe de gozar um período livre de serviço de 36 horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos;

2) Deixe de gozar um mínimo de sete dias de folga por cada mês;

3) Exceda o limite de seis dias de folga em atraso, que inclui eventuais períodos de folga não atribuídos em planeamento;

b) O contacto com o tripulante de cabine para efeitos de obter a sua anuência à realização do voo deve ser feito com conhecimento da chefe do PNC;

c) Os dias de folga não gozados em virtude do tripulante de cabine ter acedido a voar em folga têm de ser atribuídos em adição aos períodos de folga a que o tripulante de cabine tenha direito até ao 2.º mês seguinte àquele em que o voo ocorre.

10 — Sempre que a PGA tiver necessidade de recorrer à figura da folga de vinte e quatro horas, a PGA deverá contactar o tripulante de cabine a quem apresentará esta situação, ficando ao critério do tripulante de cabine a aceitação (ou não) deste período de folga.

11 — Por cada período de 12 semanas consecutivas o tripulante de cabine tem de ter gozado o mínimo de 25 dias de folga.

12 — A PGA atribuirá por trimestre, uma folga de três dias.

## CAPÍTULO V

### Trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Noção e conteúdo do trabalho

Considera-se trabalho:

a) Trabalho em voo, que inclui qualquer voo ordenado pela PGA, nomeadamente os voos de linha e os voos de verificação;

b) Trabalho no solo: verificação, instrução e treino ou quaisquer outros serviços em que os tripulantes de cabine prestem actividade; inspecções médicas no âmbito da medicina no trabalho; assistências; situações de deslocação através de meios de superfície; refrescamentos ou quaisquer outras acções de formação no solo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Dead head crew

1 — *Dead head crew* é a situação do tripulante de cabine que se desloca de avião, ao serviço da empresa, sem qualquer função a bordo.

2 — O tempo como *dead head crew* é considerado tempo de trabalho, iniciando-se à hora de apresentação e terminando à hora de chegada, e conta como:

a) Tempo de trabalho [nos termos das alíneas b), c) e d)];  
b) Se o voo efectuado em situação de *dead head crew* anteceder imediatamente um período de serviço de voo, conta como período de serviço de voo, com as correspondentes limitações;

c) Se entre o voo efectuado em situação de *dead head crew* e o início do período de serviço de voo o tripulante de cabine puder efectuar o período de repouso, o voo efectuado em situação de *dead head crew* é contabilizado a 50% como período de serviço de voo para efeitos dos limites semanais, mensais, trimestrais e anuais;

d) Se o voo efectuado em situação de *dead head crew* anteceder o início de um período de repouso ou folga, este voo é contabilizado a 50% como período de serviço de voo para efeitos dos limites semanais, mensais, trimestrais e anuais.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Limites da hora de apresentação

1 — O tempo mínimo que pode mediar entre a apresentação e qualquer serviço de voo é de:

a) Na base do tripulante de cabine: sessenta minutos;  
b) Fora da base do tripulante de cabine: quarenta e cinco minutos, podendo ser reduzido a trinta minutos.

2 — O tempo mínimo que pode mediar entre a apresentação e a deslocação do tripulante de cabine como *dead head crew* é de:

a) Na base do tripulante de cabine: sessenta minutos;  
b) Fora da base do tripulante de cabine: quarenta e cinco minutos, podendo ser reduzido a trinta minutos.

3 — Em voos especiais o tempo que medeia entre a apresentação e qualquer serviço de voo pode ser aumentado, como for definido pela PGA.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Período de serviço nocturno**

O regime aplicável aos períodos de serviço nocturno seguirá o previsto na legislação aplicável.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Período de serviço de voo repartido**

1 — Para efeitos deste regulamento, considera-se período de serviço de voo repartido:

a) Período de serviço de voo constituído por dois ou mais sectores separados por um intervalo e em que, cumulativamente, sejam aumentados, de acordo com o previsto na legislação em vigor, os limites máximos diários de período de serviço de voo;

b) Considera-se intervalo o período de tempo igual ou superior a três horas e inferior ao período de repouso, contado a partir do final de um sector voado até ao início do sector voado seguinte, sendo contabilizado como período de serviço de voo.

2 — Um período de serviço de voo repartido não pode envolver mais de três aterragens, em funções. O tripulante de cabine poderá, neste âmbito, realizar mais uma aterragem, mas apenas na situação de *dead head crew*.

3 — Após o intervalo do serviço de voo repartido, realizado no todo ou em parte entre as 0 e as 6 horas, o tripulante de cabine pode efectuar apenas uma aterragem em funções.

4 — O período de repouso atribuído após um serviço de voo repartido que envolva três aterragens em funções, ou quatro aterragens (sendo uma em situação de *dead head crew*), terá a duração de vinte e quatro horas.

5 — Em cada período de 15 dias consecutivos, os tripulantes de cabine só podem realizar um período de serviço de voo repartido com três aterragens em funções ou quatro aterragens (sendo uma em situação de *dead head crew*).

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Período de repouso**

1 — O período de repouso na base do tripulante de cabine terá a duração de doze horas ou 1,25 do PSV anterior, o que for maior, ambos acrescidos do tempo de transição.

2 — O período de repouso fora da base terá a duração de doze horas ou 100% do PSV anterior, acrescido do tempo de transição, o que for maior.

3 — Por tempo de transição entende-se:

a) Considera-se tempo de transição entre serviços de voo o período que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora de partida seguinte, em que se inclui um repouso, deduzido deste tempo de repouso;

b) Fora da base o tempo de transição terá o valor fixo de três horas e inclui: i) tempo de transporte aeroporto-local de repouso-aeroporto; ii) tempo para refeição (30 minutos para pequeno-almoço e 45 minutos para almoço, jantar ou ceia); iii) tempo para formalidades em hotéis e aeroportos; iv) tempos de *briefing* antes do voo (45 minutos) e de *debriefing* (30 minutos); v) tempo de preparação, imediatamente após o despertar e antes da recolha do tripulante;

c) Na base o tempo de transição terá o valor fixo de quatro horas e inclui: i) tempos de transporte; ii) tempo para refeição; iii) tempos de *briefing* antes do voo (60 minutos) e de *debriefing* (30 minutos); iv) tempos de preparação para início e fim de voo.

4 — Em caso de irregularidade operacional, surgida quando os tripulantes de cabine se encontrem fora da base, o comandante, pode decidir reduzir o tempo de repouso até duas horas, mas nunca para menos de doze horas, desde que o período anterior não tenha sido reduzido e o tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte.

5 — Após um período de assistência sem que o tripulante de cabine tenha sido chamado para efectuar qualquer voo, o mesmo tem direito a um período de repouso de doze horas.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Tempo de voo (block time)**

1 — Tempo de voo é o período de tempo decorrido entre o momento em que a aeronave inicia o movimento com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza, com paragem de motores.

2 — O limite mensal de tempo de voo é de 90 horas; o limite trimestral de tempo de voo é de 265 horas; o limite anual de tempo de voo é de 890 horas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Limites do período de serviço de voo**

1 — Os limites do período de serviço de voo aplicam-se a todos os tipos de operação.

2 — O tempo máximo de serviço de voo é calculado nos termos da legislação em vigor.

3 — Havendo atrasos previstos, o período de serviço de voo não se considera iniciado se:

a) Quando, em estadia, o tripulante de cabine foi avisado do atraso com, pelo menos, uma hora de antecedência em relação à hora prevista para o transporte, devendo a nova hora de transporte ser marcada de imediato;

b) Quando, na base, o tripulante de cabine foi avisado do atraso com, pelo menos, uma hora de antecedência em relação à hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser então marcada.

4 — Para rotações de duração superior a três dias, o tempo médio diário de serviço de voo planeado (total de período de serviço de voo planeado dividido pelo número de períodos de serviço de voo efectuados) não pode ser superior a nove horas.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Limites de tempo de trabalho**

1 — Os limites máximos de tempo de trabalho são:

a) Por cada 7 dias consecutivos — 50 horas;

b) Por cada 28 dias consecutivos — 180 horas;

c) Por cada 12 meses consecutivos — 1800 horas.

2 — O tempo de transporte entre o local de repouso e o aeroporto, e vice-versa, não é contado como tempo de trabalho.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Efeitos das irregularidades nas folgas**

Se, em virtude de alteração da rotação determinada por irregularidade operacional, o tripulante de cabine deixar de gozar algum dia de folga planeado, ao chegar à base deve gozar de imediato os dias de folga em que tenha sido prejudicado, salvo acordo com o tripulante de cabine para gozar a folga noutra data.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Rotações**

1 — Nenhuma rotação pode exceder cinco dias de calendário.

2 — Quando, por irregularidades operacionais, surgidas após o tripulante de cabine se encontrar fora da base, for necessário alterar a sua rotação, a mesma pode ser aumentada até um máximo de dois dias, no segundo dos quais o tripulante de cabine tem obrigatoriamente de regressar à base; em caso algum a rotação pode exceder sete dias de calendário, nem pode deixar de contemplar o gozo, por cada tripulante de cabine, de um período livre de serviço de 36 horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos.

## CAPÍTULO VI

**Sistema de pretensões individuais**Cláusula 30.<sup>a</sup>**Pretensões individuais**

1 — O tripulante de cabine tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através do sistema de pretensões individuais, isto sem prejuízo do respeito pelo n.º 4 da cláusula 11.<sup>a</sup> supra.

2 — Cada tripulante de cabine pode influenciar a sua escala pessoal, manifestando, para o efeito, a sua pretensão de fixar um ou mais períodos de folga semanal e ou voos, devendo as pretensões ser atendidas se isso não causar prejuízo para a operação nem custos adicionais, caso em que são assinaladas na escala mensal.

3 — Em caso de existência de mais de uma pretensão para o mesmo voo e, ou dias de folga para a mesma data, são os tripulantes de cabine com maior antiguidade na função que têm preferência.

4 — São as seguintes as restrições às pretensões individuais:

a) As pretensões de períodos de folga semanal que incluam 24 e ou 25 de Dezembro e 31 de Dezembro e ou 1 de Janeiro seguirão as regras da cláusula 31.<sup>a</sup> infra;

b) Só serão concedidas até nove pretensões de períodos de voo e até nove pretensões de folga por ano civil;

c) Só será concedido um período de folga semanal por cada pretensão;

d) O número máximo de períodos de folga semanal concedido em cada mês é de um.

5 — As pretensões individuais estão sujeitas aos procedimentos seguintes:

a) Devem ser feitas através do terminal da DOV que será implementado em LIS e OPO, ou através do Gabinete do

SPNC, dando entrada até ao último dia útil do mês anterior ao da elaboração do planeamento mensal;

b) Não podem ser aceites pretensões verbais formuladas no Gabinete de Planeamento e Escalas.

6 — Em casos excepcionais, a troca de escalas entre dois tripulantes de cabine pode ser acordada desde que:

a) A troca só envolva os dois;

b) A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste regulamento e não entre em conflito com as assistências;

c) A troca não implique restrições operacionais de escala;

d) Os pedidos respectivos sejam feitos em impressos próprios, no cumprimento dos procedimentos administrativos fixados na PGA.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Marcação de serviços de voo, assistência e APT em datas festivas**

1 — A fim de conseguir uma rotação justa na marcação de serviços de Natal e passagem de ano estabelece-se a seguinte pontuação:

Dia 24 de Dezembro (até às 16 horas) — 15;

Noite de Consoada (início após as 16 horas) — 35;

*Night-stop* de 24 para 25 de Dezembro (\*\*\*) — 25;

Dia de Natal — 25;

Dia 31 de Dezembro (até às 16 horas) — 10;

Noite de passagem de ano (início após as 16 horas) — 30;

*Night-stop* de 31 de Dezembro para 1 de Janeiro (\*\*\*) — 25;

Dia 1 de Janeiro (até às 16 horas) — 30;

Dia 1 de Janeiro (início após as 16 horas) — 10.

2 — O processamento das marcações dos serviços referidos no número anterior obedecerá às seguintes normas:

a) A pontuação obtida com a aplicação dos valores fixados no n.º 1 determinará a ordenação dos tripulantes de cabine nas diversas categorias;

b) A ordenação será feita por ordem crescente de pontuação, sendo escalados para serviços nos dias mais pontuados os tripulantes com menos pontuação;

c) Em caso de igualdade de pontuação, será escalado o tripulante de cabine de menor antiguidade de serviço na função;

d) Aos tripulantes de cabine que ingressem no quadro de pessoal navegante ou aos que mudem de categoria (passagem para a chefia de cabine) será atribuída a pontuação do elemento menos pontuado da respectiva categoria;

e) Aos tripulantes de cabine do mesmo agregado familiar ser-lhes-ão atribuídos serviços afins e será considerada a pontuação entre si menos elevada;

f) O processamento obedecerá à realidade dos últimos dois anos.

3 — Sempre que os serviços de voo coincidam com vários serviços especiais previstos no n.º 1, a contagem acumulará as respectivas pontuações.

4 — Com a publicação da escala do mês de Dezembro será igualmente publicada a lista contendo a pontuação dos tripulantes.

## CAPÍTULO VII

### Procedimentos para a marcação de férias

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Férias remuneradas

1 — As férias têm de ser gozadas entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro do mesmo ano civil.

2 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

3 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

4 — A duração do período de férias é majorada de acordo com o previsto na lei geral em vigor.

5 — Para a majoração do período de férias, nos termos do número anterior, não releva o absentismo por doença comprovadamente causada pelo exercício do serviço de voo.

6 — Quando o período de férias do tripulante de cabine for alterado ou interrompido, a empresa obriga-se a conceder ao tripulante de cabine o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo do mesmo, até 30 de Abril do ano seguinte.

7 — A antecipação de férias solicitada por tripulantes de cabine é decidida pela chefia do SPNC e pelo Gabinete de Planeamento e Escalas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Compensação por trabalho prestado em dia feriado

Nos termos da regulamentação interna aplicável os tripulantes de cabine têm direito a nove dias de calendário por ano para a compensação do trabalho prestado em dias feriados. O processo de marcação dos dias de compensação por trabalho prestado em dias feriados seguirá o previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Processo de marcação de férias

1 — O processo de marcação de férias é o conjunto integrado das cláusulas desta secção, elaboradas com o

objectivo de regular a marcação de férias dos tripulantes de cabine em cada ano civil.

2 — O processo de marcação será constituído pelas seguintes etapas:

- Abertura do processo de marcação de férias;
- Levantamento do processo individual para marcação de férias;
- Entrega do formulário para marcação de férias;
- Publicação do mapa definitivo de férias.

3 — A marcação do período de férias deverá obedecer ao princípio da equidade e oportunidade e, como tal, será atribuída a cada tripulante de cabine uma pontuação de acordo com o previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Atribuição de pontuação

1 — A pontuação a que alude o n.º 3 da cláusula anterior será atribuída conforme o abaixo exposto.

2 — Para aferir a pontuação, o ano civil é dividido em quinzenas, sendo a cada uma delas atribuído um valor.

3 — O valor a que se refere o número anterior é o resultado do produto por 15 do valor dia:

a) O valor dia varia proporcionalmente em relação aos períodos mais ou menos solicitados;

b) Tendo por base o valor dia, será aferida a pontuação de cada tripulante de cabine.

4 — De acordo com o acima exposto, as pontuações de cada quinzena ao longo do ano e dos respectivos valores dia são as constantes do quadro do n.º 5 desta cláusula.

5 — A pontuação é atribuída sobre os dias de férias planeados. Para aferir a pontuação de um tripulante de cabine, deverá ser observado o seguinte:

a) De acordo com o quadro infra, deverá ser apurado e somado o valor dia de cada dia em que o tripulante de cabine se encontra de férias;

b) A contagem mencionada na alínea anterior incide sobre o planeamento e inicia-se no 1.º dia em que o tripulante de cabine esteja, por planeamento, de férias e termina no último dia em que o tripulante de cabine esteja, por planeamento, de férias;

c) A contagem estabelecida pelas alíneas a) e b) incluem folgas e feriados incluídos no período de férias;

Tabela de pontuação

Quinzena	Pontuação	Valor dia	Quinzena	Pontuação	Valor dia
1. <sup>a</sup> de Janeiro	90	6	2. <sup>a</sup> de Janeiro	15	1
1. <sup>a</sup> de Fevereiro	30	2	2. <sup>a</sup> de Fevereiro	30	2
1. <sup>a</sup> de Março	45	3	2. <sup>a</sup> de Março	45	3
1. <sup>a</sup> de Abril	45	3	2. <sup>a</sup> de Abril	45	3
1. <sup>a</sup> de Maio	60	4	2. <sup>a</sup> de Maio	60	4
1. <sup>a</sup> de Junho	105	7	2. <sup>a</sup> de Junho	90	6
1. <sup>a</sup> de Julho	90	6	2. <sup>a</sup> de Julho	105	7
1. <sup>a</sup> de Agosto	120	8	2. <sup>a</sup> de Agosto	120	8
1. <sup>a</sup> de Setembro	75	5	2. <sup>a</sup> de Setembro	75	5
1. <sup>a</sup> de Outubro	75	5	2. <sup>a</sup> de Outubro	60	4
1. <sup>a</sup> de Novembro	30	2	2. <sup>a</sup> de Novembro	30	2
1. <sup>a</sup> de Dezembro	60	4	2. <sup>a</sup> de Dezembro	150	10

d) O total encontrado, de acordo com o supra-exposto, determina a pontuação de cada tripulante de cabine relativamente a cada período de férias, ou seja, a pontuação parcial;

e) A soma de todas as pontuações obtidas durante os períodos de férias planeados para o ano, ou seja a pontuação total, será o valor da pontuação, que determinará a posição relativa do tripulante de cabine para a prioridade de atribuição de férias no próximo processo de marcação.

6 — O tripulante de cabine poderá marcar períodos de férias, independentemente do número de dias pretendidos inseridos em quinzenas diferentes, pertencentes ou não ao mesmo mês, sendo a sua pontuação reflexo dos respectivos valor dia atribuídos a cada dia.

7 — Nos dois primeiros anos na Companhia (ano de admissão e ano seguinte), para o processo de marcação de férias, serão atribuídas aos tripulantes de cabine idênticas pontuações à do elemento detentor da mais alta pontuação, pertencente à mesma categoria.

8 — Não obstante o disposto no n.º 5 da presente cláusula, se as férias planeadas forem alteradas por solicitação da Companhia, a pontuação será revista, na parte que foi objecto de alteração, e terá em conta os períodos de férias efectivamente gozados. Caso não seja operacionalmente possível proceder a esta revisão de pontuação no ano em que ocorre a alteração de férias, a mesma será tida em consideração no ano seguinte.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Abertura do processo de marcação de férias

1 — Anualmente e a partir do dia 15 de Setembro, a Companhia deverá proceder à ampla divulgação da abertura do processo de marcação de férias.

2 — Na divulgação referida no número anterior, terá que constar o local onde os tripulantes de cabine deverão levantar o seu processo individual de marcação de férias, assim como uma referência à data limite para o mesmo processo, definida pelo n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — Simultaneamente, a Companhia deverá afixar na sala dos tripulantes os mapas das pontuações para cada categoria, e onde deverão constar as seguintes informações:

a) Nome de guerra, número PGA e respectiva pontuação, parcial e total, especificada por ano, relativa aos últimos dois anos;

b) O quadro deverá ser elaborado por ordem decrescente de pontuação.

4 — A falta de cumprimento, por parte do Gabinete de Planeamento de Escalas (GPE), do prazo previsto no n.º 1 desta cláusula, implica a prorrogação proporcional dos prazos estipulados nas cláusulas 37.<sup>a</sup> («Processo individual de marcação de férias») e 38.<sup>a</sup> («Entrega do formulário para marcação de férias»).

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Processo individual de marcação de férias

1 — Os tripulantes de cabine em serviço de voo poderão levantar os respectivos processos para marcação de férias a partir do dia 15 de Setembro e terão que os entregar até ao dia 30 de Setembro.

2 — Excepcionado o previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> («Entrega tardia do formulário para marcação de férias»), o não le-

vantamento do respectivo processo pelos tripulantes de cabine até à data definida no número anterior não prejudica a data limite para a devolução dos mesmos, estabelecida no n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — O processo individual dos tripulantes de cabine para a marcação de férias deverá ser constituído por:

a) Formulário em vigor na Companhia para a marcação de férias;

b) Informação relativa ao número de tripulantes de cabine que, em média e sem prejuízo do previsto no n.º 6 da cláusula 35.<sup>a</sup> («Atribuição de pontuação»), poderão gozar férias durante um determinado período.

4 — No formulário deverá constar:

a) Nome de guerra e número PGA;

b) Pontuação, total e parcial especificada por ano, relativa aos últimos dois anos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Entrega do formulário para a marcação de férias

1 — Os tripulantes de cabine terão que entregar no GPE, até ao dia 30 de Setembro, os formulários para a marcação de férias, preenchidos com os períodos em que pretendem gozar férias no ano seguinte.

a) Deverá ser elaborado o registo da entrega do formulário, onde constará a data de entrega, assim como a assinatura do tripulante de cabine.

b) Excepcionado o previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> («Entrega tardia do formulário para a marcação de férias»), a falta de entrega, até à data prevista, pelo tripulante de cabine do formulário para a marcação de férias confere ao GPE o direito de proceder livremente à respectiva marcação.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Crítérios para a marcação de férias

1 — Em caso de igualdade de pontuação, a posição relativa dos tripulantes de cabine será definida por ordem de antiguidade na categoria e, em caso de igualdade desta, por ordem de antiguidade na Companhia, e se ainda subsistir a igualdade, determinará a atribuição das férias a data mais antiga de entrega do formulário para a marcação de férias.

2 — Aos tripulantes de cabine casados ou em união de facto, e que solicitem o gozo de férias em conjunto, a posição relativa de ambos será definida pela pontuação do cônjuge com maior pontuação.

3 — Sempre que possível operacionalmente, e desde que não sejam violadas quaisquer das prioridades acima estabelecidas, o GPE deverá atribuir períodos de férias em conjunto aos tripulantes de cabine que o solicitem.

4 — O tripulante de cabine que dentro da área de voo mude de categoria adquirirá, nesse ano e no seguinte, a pontuação mais elevada detida pelos elementos dessa categoria, perdendo a pontuação detida na anterior categoria.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Publicação do mapa definitivo de férias

1 — Até ao dia 30 de Outubro será divulgado o mapa de férias provisório.



2 — Após a publicação do mapa provisório decorrerá um período de 15 dias, durante o qual os tripulantes de cabine que se considerarem preteridos poderão apresentar reclamações.

3 — O GPE divulgará, até ao dia 30 de Novembro, o mapa definitivo de férias dos tripulantes de cabine para o ano seguinte.

4 — Os mapas deverão ser publicados por categoria.

5 — Sempre que exista qualquer alteração, inclusão ou ratificação do quadro publicado, o mesmo terá que ser actualizado após o conhecimento das situações que provoquem as referidas modificações.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Entrega tardia do formulário para a marcação de férias

1 — Os tripulantes de cabine que se encontrem de férias ou ausentes entre 15 e 30 de Setembro deverão observar o seguinte:

a) O tripulante de cabine terá que levantar o seu processo individual de marcação de férias até três dias após o regresso ao serviço de voo;

b) O Tripulante de Cabine terá que devolver até oito dias após o levantamento do processo individual de marcação de férias o formulário para a marcação de férias;

c) Após a entrega do formulário para a marcação de férias, o GPE terá 15 dias para comunicar ao tripulante de cabine os períodos de férias definitivos.

2 — A entrega tardia do formulário para a marcação de férias, de acordo com o previsto nesta cláusula, não prejudica as prioridades estabelecidas na cláusula 39.<sup>a</sup> («Critérios para a marcação de férias»).

(\*) Assunto em desenvolvimento com a Lufthansa Systems.

(\*\*) A pontuação de *night stop* visa pontuar o facto de o tripulante pernoitar em hotel. Será atribuída cumulativamente com a restante pontuação relativa aos períodos de serviço de voo efectuados.

Lisboa, 7 de Maio de 2010.

Pela PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A.:

*Luiz Plácido Lapa*, administrador-delegado.

Pelo SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:

*Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso*, presidente da direcção.

*Henrique Miguel Louro Martins*, vice-presidente da direcção.

*Nuno Miguel Caixeiro Marques*, vogal da direcção.

#### ANEXO III

##### Regulamento de retribuição (RR)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Conceito e pagamento da retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que nos termos da lei e deste AE o tripulante de cabine tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia útil do mês a que respeita.

3 — Como prova do pagamento da retribuição mensal, será entregue ao tripulante de cabine um documento de onde conste:

a) Identificação da Companhia;

b) Nome completo do tripulante de cabine, assim como o seu número de Companhia;

c) Número de inscrição na instituição de segurança social respectiva e número de contribuinte;

d) Categoria profissional;

e) Período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração de base mensal e as demais rubricas;

f) Montante ílquido assim como todos os descontos e deduções efectuados;

g) Valor líquido efectivamente pago;

h) Companhia de seguros e respectivo número de apólice, relativamente ao seguro de acidente de trabalho em vigor.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Remuneração de base mensal (RBM)

A RBM é constituída pelo vencimento base (VB) e pelas diuturnidades (D), calculados conforme tabela salarial em cada momento em vigor.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias e subsídio de Natal

1 — Durante o período de férias, o tripulante de cabine tem direito à RBM.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os tripulantes de cabine têm direito a um subsídio de férias de montante igual a um mês de RBM.

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do primeiro período de férias que tenha duração igual ou superior a 10 dias úteis, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O tripulante de cabine tem direito, anualmente, a subsídio de Natal de valor igual a um mês de RBM, a pagar até ao dia 15 de Dezembro do ano a que respeita.

2 — Nos anos de admissão, de cessação, de suspensão e de termo da suspensão do contrato de trabalho, este subsídio será pago nos termos da lei geral de trabalho em vigor.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Vencimento base (VB)

É o montante inscrito na tabela salarial em cada momento em vigor.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — O direito à 1.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se decorrido o período de cinco anos de serviço efectivo na PGA. A

contagem dos anos de serviço efectivo para atribuição da 1.ª diuturnidade processa-se da seguinte forma:

a) Quando a admissão se efectuar até ao dia 31 de Março de cada ano civil, a 1.ª diuturnidade vencer-se-á no dia 1 de Março do 6.º ano, incluindo nesta contagem o ano de admissão;

b) Quando a admissão se efectuar após o dia 1 de Abril de cada ano civil, a 1.ª diuturnidade vencer-se-á no dia 1 de Março do 6.º ano, não incluindo nesta contagem o ano de admissão;

c) Não entram para o cálculo dos anos necessários para vencer a 1.ª diuturnidade os anos em que:

O tripulante de cabine tenha sido objecto de processo disciplinar cuja sanção aplicada tenha sido suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

O tripulante de cabine apresente faltas injustificadas; Tenha ocorrido suspensão do contrato de trabalho entre o tripulante de cabine e a PGA.

2 — Após aquisição da 1.ª diuturnidade, em todos os anos subsequentes o tripulante de cabine vencerá uma diuturnidade adicional. As diuturnidades adicionais vencem-se no dia 1 de Março de cada ano civil, sendo o seu valor adicionado às diuturnidades que o tripulante de cabine já possui.

3 — No que respeita às diuturnidades subsequentes à 1.ª, não será atribuída diuturnidade nos anos em que:

O tripulante de cabine tenha sido objecto de processo disciplinar cuja sanção aplicada tenha sido suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

O tripulante de cabine apresente faltas injustificadas; Tenha ocorrido suspensão do contrato de trabalho entre o tripulante de cabine e a PGA.

4 — Aplicam-se às diuturnidades os valores constantes da regulamentação interna em cada momento em vigor.

#### Cláusula 7.ª

##### *Per diem*

1 — Por cada dia efectivo de serviço de voo, o tripulante de cabine terá direito ao pagamento de um *per diem*, de acordo com o valor em cada momento em vigor. A partir da assinatura do presente AE, os valores de *per diem* são actualizados de acordo com a tabela infra. Estes valores entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao mês da entrada em vigor do AE.

Categoria/escalon	<i>Per diem</i> (euros)
CC5 .....	47
CC4 .....	47
CC3 .....	47
CC2 .....	47
CC1 .....	47
CAB4 .....	37
CAB3 .....	37
CAB2 .....	37
CAB1 .....	31
CAB0 .....	31

2 — Sempre que, por razões operacionais imprevistas, ocorridas a partir da apresentação do tripulante de cabine, o período de serviço de voo seja aumentado, por decisão do comandante, no âmbito das «competências do comandante decorrentes de razões operacionais imprevistas» que se encontram devidamente regulamentadas na legislação em vigor, o valor do *per diem* a receber por esse dia de trabalho será acrescido em 50 %.

#### Cláusula 8.ª

##### **Trabalho em dia feriado**

1 — O trabalho em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 % do valor base diário.

2 — O acréscimo previsto no número anterior será pago conjuntamente com o vencimento do mês seguinte.

#### Cláusula 9.ª

##### **Exercício de funções em terra**

Os tripulantes de cabine que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções permanentes em terra ou de instrução receberão prestações remuneratórias específicas, nos termos e valores acordados com a PGA.

#### Cláusula 10.ª

##### **Plafond de horas mensal e anual**

1 — A Companhia adopta os seguintes *plafonds* mensais e anuais de horas T Pay:

*Block* mensal — 76 horas;

*Block* anual — 720 horas.

2 — Para efeitos de contagem das horas e *plafonds* supramencionados serão consideradas as seguintes regras:

a) *Block hours* efectuadas como tripulante de cabine com funções específicas a bordo: 100 %;

b) *Block hours* efectuadas como *extra-crew* em etapa seguida de serviço efectivo de voo: 100 %;

c) *Block hours* efectuadas como *extra-crew* em etapa antecedida de serviço efectivo de voo: 50 %.

3 — As contagens anteriores serão majoradas nas percentagens seguintes sempre que haja lugar a nomeação:

a) Em período de folga: 50 %;

b) Em situação que origine alteração ou interrupção de férias: 100 %.

4 — O *plafond* mensal de horas vence-se em cada mês civil.

5 — As horas que excedam o *plafond* mensal serão remuneradas conjuntamente com a remuneração do mês seguinte, de acordo com os valores da tabela infra:

Escalões	Valor unitário da hora extra (euros)
CC .....	20
CAB2 a CAB4 .....	16
CAB0 a CAB1 .....	13

6 — No final de cada ano, será realizada a soma das horas mensais de cada tripulante de cabine e serão valorizadas as que excedam o limite anual. No caso do valor anual ser superior aos valores já recebidos mensalmente, a diferença será paga conjuntamente com o vencimento de Março do ano seguinte.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A PGA garantirá aos tripulantes de cabine, enquanto se mantiverem ao seu serviço, ou aos beneficiários por eles indicados, um seguro cobrindo os riscos de morte, invalidez total e permanente, invalidez absoluta e permanente, resultante de doença ou acidente.

2 — A PGA garantirá ainda aos tripulante de cabine, enquanto se mantiverem ao seu serviço um seguro de saúde, de acordo com o que a cada momento estiver em vigor na Companhia para os seus funcionários, contemplando, quanto a coberturas e *plafonds*, nomeadamente as coberturas de estomatologia e oftalmologia, tendo nesta data, cada uma destas duas coberturas o limite de €250 por ano.

#### Tabela salarial

(Em euros)

Categoria	Vencimento base	Diuturnidades
CC5 (a) .....	1 691	15
CC4 .....	1 558	15
CC3 .....	1 412	15
CC2 .....	1 305	15
CC1 .....	1 232	15
CAB4 .....	1 020	15
CAB3 .....	979	15
CAB2 .....	911	15
CAB1 .....	730	—
CAB0 .....	549	—

(a) Continuará a ser processado o vencimento de chefe de cabine sénior, actualmente no valor mensal de €100, nas condições em vigor na empresa.

Lisboa, 7 de Maio de 2010.

Pela PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A.:

*Luiz Plácido Lapa*, administrador-delegado.

Pelo SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:

*Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso*, presidente da direcção.

*Henrique Miguel Louro Martins*, vice-presidente da direcção.

*Nuno Miguel Caixeiro Marques*, vogal da direcção.

#### Declaração final dos outorgantes

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o presente acordo de empresa abrange, por um lado, a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e, por

outro, 132 trabalhadores ao serviço da mesma, associados do SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil.

Tendo em conta o previsto no n.º 3 do artigo 496.º do Código do trabalho, o presente acordo de empresa abrangerá também os trabalhadores que durante a sua vigência venham a filiar-se no SNPVAC.

Lisboa, 7 de Maio de 2010.

Pela PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A.:

*Luiz Plácido Lapa*, administrador-delegado.

Pelo SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:

*Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso*, presidente da direcção.

*Henrique Miguel Louro Martins*, vice-presidente da direcção.

*Nuno Miguel Caixeiro Marques*, vogal da direcção.

Depositado em 19 de Maio de 2010, a fl. 78 do livro n.º 11, com o n.º 95/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Acordo de empresa entre a DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A., que se dedica à refinação de açúcar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas organizações sindicais subscritoras, bem como os trabalhadores que a este contrato venham a aderir individualmente, nos termos fixados na cláusula 77.<sup>a</sup>-A.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2 — A tabela salarial e as 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 pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior 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 iniciativa 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, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária previstas nesta convenção produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — É permitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, bem como a possibilidade de proporcionar estágios, de acordo com a lei em vigor.

2 — A admissão de trabalhadores pela empresa depende das suas necessidades.

3 — Nenhum trabalhador pode ser contratado sem ter sido aprovado por exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

4 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste nome completo, morada, tipo de contrato, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e condições particulares de trabalho se as houver.

5 — À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE, bem como outras normas internas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1 — É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.

2 — São garantidos a todos os trabalhadores, em identidade de tarefas e qualificação, os mesmos direitos e

garantias, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, retribuição e acesso a qualquer categoria profissional.

3 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos a termo, o período experimental terá a duração de 15 dias para contratos inferiores a 6 meses e de 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses.

2 — No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá 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 desempenhem funções de confiança;

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

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 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — Decorrido o período experimental, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início do contrato, independentemente do tipo do mesmo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — As profissões e categorias profissionais bem como o nível de enquadramento dos trabalhadores abrangidos por este AE são os que se definem nos seus anexos I e II, respectivamente.

2 — Em sede de revisão do AE ou no âmbito da comissão paritária prevista na cláusula 78.<sup>a</sup>, podem ser criadas outras categorias profissionais em resultado de adaptações da empresa às novas actividades a desenvolver.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição das categorias previstas no anexo I aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por estes 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 retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o exija, poderá o trabalhador ser encarregado de funções não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador e sejam acompanhadas das devidas acções de formação para o correcto desempenho dos cargos.

3 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, sendo a diferença paga a título de suplemento de função.

2 — Terminada a substituição, se esta tiver durado menos de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, cessa o pagamento do suplemento previsto no número anterior.

3 — Se a substituição tiver durado mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o suplemento de função será integrado na retribuição do substituto.

4 — Nos casos em que a substituição ocorra por um prazo superior a 240 dias seguidos, o trabalhador, desde que obtida a sua concordância, adquirirá também o direito à categoria profissional do substituído.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A formação profissional é da competência da empresa, de acordo com as suas necessidades, e destina-se a permitir a adaptação e actualização do trabalhador às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões tecnológicas efectuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.

2 — A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que segundo o critério de empresa a requeiram e a informação e preparação actualizadas e continuada do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.

3 — À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação.

4 — A empresa atribuirá um valor anual para formação, podendo os trabalhadores, por sua iniciativa, propor-se

para a frequência das acções de formação que entendam úteis ou necessárias.

5 — Cabe à administração, ou a quem ela delegar, aprovar os planos de formação que os trabalhadores proponham, atribuindo um subsídio até ao montante de 90 % do valor da respectiva formação. A percentagem do subsídio a atribuir é variável e depende do entendimento que a empresa tenha do interesse que essa formação reveste para a sua actividade.

6 — Em caso do trabalhador, por sua iniciativa, denunciar o contrato de trabalho antes de decorridos 24 meses após a obtenção de formação por si solicitada, deve reembolsar a empresa, no momento da cessação do seu contrato, pelo montante por esta investido.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria, escalão ou nível superior dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

2 — Na progressão de carreira o trabalhador manter-se-á durante o mínimo de dois anos na categoria em que estiver classificado após o que existindo vaga e por proposta do director respectivo poderá ser promovido à categoria imediatamente superior.

3 — Por apreciação de mérito, poderão em qualquer momento os trabalhadores passarem a auferir um acréscimo de retribuição, relativamente ao seu nível de enquadramento.

4 — Os trabalhadores integrados nos níveis 2, 3 e 4 ascenderão ao escalão seguinte ao fim de dois, três e quatro anos, respectivamente.

5 — O trabalhador integrado no nível 5 ascenderá ao escalão seguinte ao fim de quatro anos, desde que não tenha avaliação profissional negativa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

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

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;

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 e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de acções de formação

sindical certificada desde que, neste último caso, tal seja possível no enquadramento das actividades da empresa;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) 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 vigentes e deste AE;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) 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;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) 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 AE;

n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação 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 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) 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;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, designadamente a persecução da melhoria contínua da eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade e Ambiente, bem como o cumpro

mento das responsabilidades nele definidas e a colaboração na identificação de oportunidades de melhoria;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

k) 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;

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) 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 AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> («Transferência de trabalhadores»);

g) 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 na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) 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;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais ou equipamentos que não se encontrem em condições de segurança ou para os quais não lhes tenha sido facultada a devida formação.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE

considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — A fixação ou alteração do horário de trabalho geral, sectorial ou individual, compete à empresa, dentro dos limites e observando as normas legais e contratuais sobre a matéria e dando conhecimento às organizações representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais, distribuídas por oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestam mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1 — Nos sectores da empresa em que as necessidades de laboração o exijam, será implementado o regime de laboração contínua, com a prestação de trabalho organizada em regime de turnos rotativos.

2 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos pelo regime de turnos rotativos em laboração contínua poderão não coincidir com o sábado e domingo, devendo no entanto, na organização dos horários, procurar-se que, periodicamente, um dia de descanso semanal coincida com o domingo.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A afixação dos horários por turnos de laboração contínua deve ser feita em termos anuais até 31 de Dezembro.

5 — A cessação temporária ou o reinício da laboração contínua deverá ser dada a conhecer aos trabalhadores

com a maior antecedência possível, procurando sempre respeitar o prazo mínimo de oito dias.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — O trabalho por turnos é o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Compete à empresa organizar e afixar a escala de turnos, no respeito pelo disposto na lei e neste AE sobre a matéria.

3 — O período normal de trabalho, em regime de turnos, não poderá exceder, em média anual, as 40 horas semanais.

4 — O trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho efectivo, nem mais de seis dias consecutivos de trabalho.

5 — No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores têm direito a um intervalo de tempo indispensável para refeição e descanso que não deverá ser inferior a trinta minutos, coordenado com a respectiva chefia directa e assegurada que esteja a continuidade da laboração, o qual é considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

6 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

7 — A mudança do horário de laboração normal para o horário de turnos rotativos em laboração contínua, ou o inverso, terá um intervalo mínimo de doze horas de descanso.

8 — A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que o solicitem, desde que das mesmas não resulte prejuízos para o bom funcionamento ou operacionalidade da laboração, não impliquem que qualquer trabalhador preste trabalho em dois turnos consecutivos, nem determinem encargos suplementares para a empresa motivados por essas trocas.

9 — A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho nocturno»).

#### Cláusula 22.<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 ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução,

mas apenas será considerado como tal e pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas, ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando para tal haja acordo entre a empresa e o trabalhador;

c) A formação profissional promovida pela empresa, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;

d) Um período de quinze minutos para transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida como termo do período normal de trabalho diário, não deixando essa tolerância de revestir carácter excepcional e de ser paga como tempo de trabalho normal.

4 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, para além disso, nas situações previstas na lei.

5 — Sempre que o trabalho suplementar ocorra em dia de descanso semanal complementar, descanso semanal obrigatório ou dia feriado, o trabalhador terá direito ao pagamento da deslocação entre a sua residência e a sede da empresa, e vice-versa, no montante correspondente aos quilómetros percorridos, com base na tabela de referência e ao valor por quilómetro estabelecido no n.º 4 da cláusula 28.ª («Deslocações em serviço»).

6 — O trabalhador terá direito ao pagamento de mais um subsídio de refeição, sempre que o trabalho suplementar seja igual ou superior a quatro horas em dias de trabalho normal, ou seja, prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório, e em dia feriado.

7 — Nos casos previstos no n.º 4 desta cláusula, serão dispensados da realização de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem, invocando algum dos seguintes motivos:

a) Limitações de saúde do próprio trabalhador, devidamente comprovadas pelo médico do trabalho;

b) Doença grave de familiar ou pessoa em comunhão de vida e habitação, devidamente comprovada pelo médico do SNS;

c) Mulheres com filhos menores até 12 anos;

d) Trabalhadores que frequentem cursos de valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário do curso.

#### Cláusula 23.ª

##### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado nos termos do n.º 3.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito

a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou, não o sendo possível por inultrapassáveis razões de produção, nos termos do número seguinte.

3 — Os dias e as horas de descanso compensatório serão creditados em conta corrente do trabalhador e gozados preferencialmente nos períodos de redução da produção, mediante aviso prévio do trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas, desde que não existam imperativos de serviço em contrário.

4 — Até 31 de Dezembro de cada ano todos os trabalhadores terão de utilizar as horas de descanso existentes em conta corrente.

5 — Quando, por razões imputáveis à empresa, não for possível cumprir com o estabelecido no número anterior, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100%.

#### Cláusula 24.ª

##### Laboração contínua — Trabalho prestado em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado, 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 100% sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

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 1 da cláusula 23.ª («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 2 da cláusula 47.ª («Retribuição do trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

## CAPÍTULO V

### Transferência e deslocações

#### Cláusula 25.ª

##### Local habitual de trabalho

1 — O local habitual de trabalho é definido pela empresa no acto de admissão do trabalhador.

2 — Na ausência de tal especificação, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço noutros locais. Quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou estabelecimento a que esteja adstrito.

3 — No que concerne à actividade de técnicos agrícolas, durante o período de apoio à cultura da beterraba, os locais de trabalho são todas as instalações dos agricultores a que cada técnico dá suporte. Após este período, ou na ausência de suporte a agricultores, o local de trabalho é a sede da empresa.

#### Cláusula 26.ª

##### Transferência de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo sério para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou



parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e pelo seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista neste AE, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, salvo acordo expresso, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.

3 — A empresa assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições alternativas:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador, meio de transporte alternativo ou assegurando as despesas de transporte ao trabalhador;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

4 — Nos casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa, terá direito ao pagamento das portagens e dos quilómetros efectuados pelo valor de €0,35 cada quilómetro.

5 — A empresa suportará as despesas normais efectuadas pelos trabalhadores que se desloquem em serviço, que compreendem a alimentação, alojamento, transporte ou outras a que haja lugar, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

1 — Para os trabalhadores em regime de trabalho normal o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos serão dias de descanso semanal obrigatório e complementar os que como tal constarem do mapa de turnos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Ferriados

1 — São considerados, para todos os efeitos como feriados, 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 — Para além dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade (17 de Agosto) ou, quando este não existir, o feriado distrital.

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.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis. Adicionalmente, os trabalhadores efectivos que trabalhem anualmente em regime de turnos por período superior a quatro meses, seguidos ou interpolados, poderão gozar mais dois dias de férias.

2 — 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.

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

4 — O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração

do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito, após seis meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

6 — A marcação de período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

7 — Na falta de acordo, a empresa marcará o período de férias, para os trabalhadores da área da produção, entre 1 de Abril e 31 de Dezembro e, para os restantes trabalhadores, entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

8 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

9 — Os trabalhadores ao serviço da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar têm direito a gozar férias simultaneamente, sempre que tal for possível.

10 — Cabe sempre à empresa a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, o qual deverá ser afixado nos locais de trabalho entre 30 de Março e 31 de Outubro de cada ano.

11 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro, nos termos da lei.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Doença ou acidente no período de férias**

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovados que coincidam, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estes como não gozados na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação de interrupção de férias previstas no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, ou por médico por esta designado, nos termos previstos na lei.

4 — Na impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado**

No caso em que regresse após impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previsto neste AE tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa, se ainda as não tiver gozado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Participação de faltas**

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, até ao limite máximo de 48 horas, o que pode ser feito por interposta pessoa ou telefone, para a direcção à qual o trabalhador está afecto ou para a Assessoria de Recursos Humanos.

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

3 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 15 dias após tal notificação.

6 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras,

padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a 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 AE 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.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo no que respeita à atribuição de subsídio de refeição e ao disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

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

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas que determinem perda de retribuição poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada falta, salvaguardando-se o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias do ano da admissão.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência.

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 a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 30 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

4 — Quando o impedimento do trabalhador for devido ao exercício de funções em estruturas de representação colectiva, nos termos previstos na lei e neste acordo, não se opera a suspensão do contrato de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

## CAPÍTULO VII

**Retribuição do trabalho**Cláusula 41.<sup>a</sup>**Retribuição**

1 — Só se considera retribuição o que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo II.

3 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times \text{período normal de trabalho semanal}}$$

4 — O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Tempo e prazo de pagamento**

1 — O pagamento de retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

4 — A empresa efectua o pagamento por depósito à ordem do trabalhador, em instituição bancária por este indicada e com a qual a empresa trabalhe normalmente ou, na falta de elementos para tal, em cheque pago na tesouraria da empresa.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores será pago por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de €6,10.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se como dia de trabalho efectivo a prestação de trabalho igual ou superior a cinco horas.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal, não contando para esse efeito os eventuais dias de acréscimo previstos na cláusula 30.<sup>a</sup> («Direito a férias»).

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao mês de seu pagamento.

3 — O subsídio de férias será pago juntamente com o vencimento do mês de Junho, salvo se as férias forem gozadas total ou parcialmente em data anterior, situação em que o subsídio terá de ser pago antes do início das mesmas, se se tratar do maior período de férias marcado.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Em regime de dois turnos rotativos — 20 % da retribuição base;
- b) Em regime de três turnos rotativos — 25 % da retribuição base.

2 — O subsídio de turno será pago nas férias e subsídio de férias na proporção do tempo de trabalho efectuado no regime de turnos no ano civil anterior e no subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho efectuado nesse ano.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 75 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 100 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador, o pagamento do trabalho suplementar poderá ser substituído por tempo de descanso, acrescido em percentagem não inferior à estabelecida nos números anteriores para a retribuição.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período nocturno.

**CAPÍTULO VIII**

**Disciplina**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa dos deveres consignados na lei e no AE.

3 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados por aquele e no respeito da lei em vigor.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE 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 60 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.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Procedimento e prescrição**

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador,

ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

**CAPÍTULO IX**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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 54.<sup>a</sup>

**Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1 — O trabalhador terá direito a indemnização, não inferior a um mês de retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

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.

3 — O valor global da indemnização não pode ser inferior ao montante correspondente a três meses de retribuição.

4 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a dois meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5 — A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta, a qual será saldada no acerto final de contas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

## CAPÍTULO X

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionamentos estipulados pela lei.

2 — Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador 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 pai trabalhador é de 30 dias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os candidatos a adoptantes forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer deles ou por eles repartida e utilizada em tempo parcial, em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — No caso de ambos os adoptantes trabalharem na DAI, o gozo simultâneo da licença terá de ser concertado com a empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

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

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — 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 cada, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, ou logo que ela termine, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde das trabalhadoras ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, 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 da trabalhadora da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou nocturno nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge ou equiparado que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, beneficiando os trabalhadores dos subsídios atribuídos pela segurança social, as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto;
- b) Do gozo das licenças por paternidade. No entanto, na situação específica por ocasião do nascimento de filhos, a empresa completará o subsídio atribuído pela segurança social;
- c) Do gozo da licença por adopção;
- d) Das faltas para assistência a menores;
- e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
- f) Das dispensas de trabalho nocturno;
- g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e assistência a filhos até um ano não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa tem de assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

A empresa disporá de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, nos termos estabelecidos em regulamentação interna, assegurando

as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene e segurança

1 — Tem obrigatoriamente de existir na empresa um regulamento de higiene e segurança.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa constam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade empregadora;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processos e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para atenuar e suprimir os eventuais inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obriguem a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — A empresa dará conhecimento do regulamento a todos os trabalhadores, quando da sua entrada em vigor e após eventuais alterações.

4 — Os trabalhadores têm o direito de apresentar à empresa ou às entidades fiscalizadoras todas as reclamações ou sugestões referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Saúde no trabalho

1 — A empresa assegurará 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 e ficam a cargo dos médicos do trabalho, que deverão exercer as suas funções técnicas com isenção e independência.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4 — As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

5 — Os trabalhadores têm direito a apresentar ao médico do trabalho da entidade patronal todas as reclamações e deficiências quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Prevenção do tabagismo

1 — No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2 — Não é permitido fumar nas instalações da empresa, com excepção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas.

3 — A proibição prevista no número anterior torna-se efectiva após a criação dos referidos espaços de fumo.

4 — Os espaços acima referidos deverão estar devidamente designados e assinalados, facilmente acessíveis e com condições adequadas de espaço, ventilação e renovação do ar.

5 — A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver acções de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo activo e passivo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Prevenção e cuidados médicos

1 — A empresa deverá assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, bem com exames periódicos para pesquisas de quaisquer indícios de lesões.

2 — A empresa promoverá formação de pessoal com o curso dos primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1 — A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e substâncias psicotrópicas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2 — A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3 — Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

4 — O controlo, que terá de efectuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio, deverá basear-se em testes



ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5 — A regulamentação interna da empresa poderá considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

*a)* A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

*b)* A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de substâncias psicotrópicas.

6 — 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.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 podem ser convocadas pela comissão sindical, pela comissão intersindical, pelos delegados sindicais quando estas não existam ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, salvaguardando situações de excepção.

3 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

A empresa porá à disposição dos delegados sindicais um local, junto às instalações, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações

ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como circular livremente em todas as secções e dependências da empresa para o exercício da sua actividade, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito individual de 60 horas anuais retribuídas, ou tratando-se de delegado sindical que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de 96 horas anuais retribuídas. Contudo, em qualquer dos casos, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, bem como para os demais órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, sem perda de retribuição, devendo a sua utilização ser comunicada à empresa com 1 dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia da ausência.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser dispensados, sem direito a retribuição, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada à empresa pela respectiva associação sindical nos termos legais, preferencialmente com a antecedência de oito dias.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

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

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade da empresa.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>-A

##### Adesão individual ao contrato

1 — Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa:

*a)* No prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

*b)* Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.

2 — Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,6% da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.

3 — A DAI enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

### CAPÍTULO XIII

#### Interpretação, integração e resolução dos conflitos

##### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente AE, constituída por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação dos sindicatos signatários.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade poderão ser depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto no presente contrato.

5 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do AE, a identificação dos respectivos representantes.

6 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

##### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Conciliação e mediação

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

1 — Em tudo quanto no presente AE não se preveja, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição da retribuição que o trabalhador auferia à data da sua entrada em vigor, bem como quaisquer outras regalias atribuídas.

##### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que sob orientação superior, efectua experiências, ensaios e análises químicas nas áreas da produção, controlo de qualidade, estudo e desenvolvimento. Interpreta as instruções que acompanham cada trabalho, recolhe ou recebe amostras dos produtos a analisar e estudar e prepara reagentes e soluções para análises químicas. Prepara tabelas, gráficos e outros dados para relatórios.

Pode ser designado por analista de grau I ou II ou analista principal, consoante a sua experiência.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, executa tarefas diversas de carácter administrativo dentro do sector onde está inserido. Procede ao tratamento adequado de documentação e valores e colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático.

Pode ser designado por assistente administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

*Assistente do chefe de serviço (manutenção e escritório).* — É o trabalhador que, em colaboração directa com o seu superior hierárquico, apoia a correcta execução das funções e responsabilidades que a este estão cometidas, assegurando, no âmbito das suas competências a gestão dos meios financeiro, materiais e humanos colocados à disposição do seu sector/departamento.

Pode ser designado por assistente do chefe de serviço de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

*Auxiliar de serviços gerais.* — É o trabalhador que, no sector onde está inserido, assegura tarefas simples, respeitantes ao normal funcionamento do serviço, tais como transporte, carga e descarga de materiais diversos, recolha de amostras e trabalhos de reparação ou auxiliares de outras actividades mais complexas.

Pode ser designado por auxiliar de serviços gerais de grau I ou II, consoante a sua experiência.

*Chefe de operações de produto acabado.* — É o trabalhador que coordena o processamento administrativo das entradas de produção e saídas de produto acabado, confirmando as existências do mesmo em armazém. Garante a emissão de toda a documentação legalmente prevista no que concerne a facturação, responsabilizando-se pelo controlo das pesagens de balança de produtos entrados e saídos, com excepção da matéria-prima e subsidiária.

*Chefe de serviço.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, num sector da Empresa e sob orientação superior, as actividades que lhe são próprias; gere e supervisiona os recursos humanos afectos ao seu serviço; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a optimizá-los, de acordo com os objectivos superiormente fixados; recolhe e prepara informações e elabora relatórios da actividade do serviço.

É designado por chefe de serviço de grau I, II ou III, consoante as responsabilidades que lhe estão atribuídas.

*Chefe de serviço fabril.* — É o trabalhador tem a seu cargo, durante o respectivo turno, a chefia dos diversos sectores de produção, desde a alimentação do circuito com matéria-prima, até à entrada do produto final em armazém. O desempenho da função exige um elevado grau de especialização técnica, devendo ser capaz de executar ou fazer executar as operações necessárias para a boa rentabilidade

da empresa, de acordo com as instruções superiormente recebidas. É responsável pelo cumprimento dos programas de refinação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios técnicos, materiais e humanos postos à sua disposição, pela disciplina, higiene e segurança do pessoal sob as suas ordens, bem como pelo registo e comunicação de ocorrências e anomalias detectadas. Assegura, no âmbito das suas competências as rotinas funcionais inerentes aos períodos de paragem.

É designado por chefe de serviço fabril de grau I ou II, consoante as responsabilidades que lhe estão atribuídas.

**Chefe de turno.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia de uma equipa de trabalhadores. É especializado na sua área de trabalho, realizando com rigor todas as tarefas que lhe estão adstritas. É responsável pela correcta utilização dos meios materiais e humanos postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e medidas de higiene no trabalho do pessoal que integra a sua equipa. (Categoria a extinguir quando vagar.)

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a organização do sistema de armazenagem dos vários materiais e dos seus componentes utilizados na empresa; regista a entrada e saída de materiais e controla as existências.

Pode ser classificado como fiel de armazém ou ajudante de fiel de armazém, grau I ou II, consoante a experiência na função.

**Fogueiro.** — É o trabalhador que, para além das competências que lhe são atribuídas pelo regulamento da profissão de fogueiro, assegura, conduz e responde pela conservação e manutenção dos geradores de vapor; pode ser ainda responsável pela recepção e preparação dos combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores e conduzir turbinas a vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica.

Pode ser designado por ajudante de fogueiro, fogueiro de 1.ª ou de 2.ª, consoante a carteira profissional detida.

**Gestor da qualidade.** — É o trabalhador que coordena, supervisiona, e assegura a evolução do sistema de gestão da qualidade e ambiente e o sistema e equipa de HACCP. Elabora e gere o plano de auditorias da qualidade e ambiente. Por delegação, representa a empresa no âmbito do Sistema Português da Qualidade e perante entidades externas de certificação.

**Gestor de recursos humanos.** — É o trabalhador que propõe, organiza e implementa directrizes de gestão de recursos humanos, designadamente o plano de formação, sistemas de análise e classificação de funções, avaliação de desempenho, incentivos e regalias, assegurando e supervisionando a aplicação da legislação laboral. Assegura o bom funcionamento dos sistemas sociais existentes e colabora com o médico do trabalho e as entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho. Colabora na comunicação institucional, imagem promocional e actividades de cariz social da empresa.

**Gestor de sistemas informáticos.** — É o trabalhador que conceptualiza, desenvolve e implementa novos programas e ferramentas informáticas de acordo com as necessidades da empresa. Gere os sistemas de informação (*software* e *hardware*) e procede à análise de requisitos e necessidades dos diversos utilizadores, à concepção e desenvolvimento de aplicações e programas. Propõe e implementa melhorias e actualizações dos equipamentos e aplicações. Procede à análise e contratação externa de serviços de desenvolvimento informático ou *hardware*.

Analisa as necessidades de formação na área informática, quer das pessoas directamente envolvidas na área, quer dos diversos utilizadores.

**Indiferenciado.** — É o trabalhador sem função profissional específica que desempenha funções simples, que não requeiram grande aprendizagem, bem como tarefas auxiliares de outros profissionais mais qualificados, podendo laborar em qualquer sector da empresa.

**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, pela carga transportada e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e água.

Pode ser designado por motorista de grau I ou II, consoante a sua experiência.

**Oficial de automação.** — É o trabalhador que verifica, calibra, ensaia e procede às alterações necessárias dos circuitos, aparelhos, instrumentos, dispositivos e sistemas eléctricos e electrónicos ou de outras bases tecnológicas. Executa os planos de manutenção preventiva dos equipamentos, diagnostica avarias e repara ou colabora na reparação das mesmas.

Pode ser designado por oficial de automação de grau I ou II, consoante a sua experiência.

**Oficial de electricidade.** — É o trabalhador que, com base em esquemas, desenhos e especificações técnicas, executa trabalhos de montagem, conservação e reparação das instalações eléctricas.

Ensaia rendimentos, modificações de circuitos de diversas bases tecnológicas e actualiza os respectivos esquemas. Efectua o diagnóstico de avarias e repara-as.

Pode ser designado por oficial de electricidade de grau I ou II, consoante a sua experiência.

**Oficial de mecânica.** — É o trabalhador que corta, solda e trabalha o metal, ajusta e monta peças em equipamentos mecânicos. Com base nas especificações técnicas dos equipamentos efectua a manutenção dos mesmos, preparando, afinando ou substituindo ferramentas, máquinas e acessórios.

Pode ser designado por oficial de mecânica de grau I ou II, consoante a sua experiência.

**Operador.** — É o trabalhador que, sob orientação de um profissional qualificado, assegura as rotinas funcionais e vigia as operações tecnológicas que exigem um grau médio de conhecimento dos equipamentos; detecta avarias relacionadas com os mesmos e reporta-as, podendo participar nas reparações necessárias. É o responsável pela utilização correcta do equipamento que opera, mantendo sempre limpo o local de trabalho. Pode ser designado por operador de grau I ou II, consoante a sua experiência.

**Operador especializado.** — É o trabalhador que, a partir da sala de controlo ou no exterior, conduz operações tecnológicas relacionadas com as respectivas fases do processo, de acordo com os parâmetros definidos pelos superiores hierárquicos; detecta avarias/problemas relacionados com a respectiva secção, colaborando na sua resolução.

Pode ser designado por operador especializado de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

**Operador de máquinas.** — É o trabalhador que conduz guinchos, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz, para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro do esta-

belecimento industrial, bem como para acondicionamento do produto acabado para transporte de mercadoria.

Pode ser designado por operador de máquinas de grau I ou II, consoante a sua actividade e ou experiência.

**Técnico administrativo.** — É o trabalhador que, dentro do sector onde está inserido, organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas, com alguma complexidade e que obriguem a tomadas de decisão correntes, designadamente referentes a apuramento de resultados e cálculos contabilísticos, estatísticas, relação com fornecedores e clientes, instituições, gestão administrativa de pessoal e outras, bem como tarefas de apoio administrativo geral. Pode coordenar funcionalmente outros colaboradores.

É designado por técnico administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

**Técnico de higiene e segurança.** — É o trabalhador responsável pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho aplicáveis à empresa; acompanha a execução de trabalhos nas diversas áreas da empresa, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de prevenção. Acompanha a prestação de serviços externos nesta área.

**Técnico de secretariado.** — É o trabalhador que apoia a administração e ou direcções, sendo da sua responsabilidade a gestão de agenda, recepção, selecção, distribuição e organização de correspondência, marcação de viagens e hotéis, recepção de pessoas e outras tarefas de carácter administrativo relacionadas com a função. Processa e regista documentos confidenciais e outros, de diversas proveniências. Presta apoio a outros sectores da empresa, em função da disponibilidade do serviço.

Pode ser classificado como técnico de secretariado de grau I, II ou III, consoante a sua especialização.

**Técnico de contabilidade.** — É o trabalhador que executa diversas tarefas de carácter administrativo na área da contabilidade, efectuando lançamentos contabilísticos, classificação de documentos, conciliações bancárias e outras de natureza análoga.

Pode ser designado por técnico de contabilidade de grau I ou II, consoante a sua experiência.

**Técnico de informática.** — É o trabalhador que assegura, a partir de especificações recebidas, a instalação, segurança e manutenção do bom funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações existentes na empresa. Presta apoio aos utilizadores e pode integrar equipas de desenvolvimento de projectos na área informática.

Pode ser designado por técnico de informática de grau I ou II, consoante a sua experiência.

**Técnico de manutenção.** — É o trabalhador que, com base em esquemas, desenhos e especificações técnicas, diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente, eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática. Repara ou participa nas reparações, testa ou participa no ensaio dos equipamentos, colaborando na sua instalação e regulando-os em função das necessidades da produção. Dá apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados, vigiando e controlando o seu desgaste, corrosão e vida útil.

**Tesoureiro.** — É o colaborador que tem a seu cargo a marcação e responsabilidade de pagamentos, garantindo a tramitação dessas operações. Assegura as rotinas de cobranças e recebimentos, garantindo os respectivos depósitos. Relaciona-se com as instituições bancárias no que concerne ao expediente diário. Emite correspondência afecta à sua área de trabalho.

**Trabalhador de limpeza.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação e limpeza das áreas que lhe forem destinadas, zelando para que os *stocks* dos materiais necessários para o efeito permaneçam actualizados e repondo as unidades sempre que necessário.

## ANEXO II

### Retribuições mínimas

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2010)

(Em euros)			
Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
1	Indiferenciado . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	539	
2	Ajudante de fiel de armazém, grau I . . . . . Ajudante de fogueiro . . . . . Assistente administrativo, grau I . . . . . Auxiliar de serviços gerais, grau I . . . . . Operador, grau I . . . . . Operador de máquinas, grau I . . . . .	616	681
3	Ajudante de fiel de armazém, grau II . . . . . Analista de laboratório, grau I . . . . . Assistente administrativo, grau II . . . . . Auxiliar de serviços gerais, grau II . . . . . Fogueiro de 2.ª . . . . . Motorista, grau I . . . . . Oficial de automação, grau I . . . . . Oficial de electricidade, grau I . . . . . Oficial de mecânica, grau I . . . . . Operador de máquinas, grau II . . . . . Operador especializado, grau I . . . . . Operador, grau II . . . . .	738	823
4	Analista de laboratório, grau II . . . . . Assistente administrativo, grau III . . . . . Fiel de armazém . . . . . Fogueiro 1.ª . . . . . Motorista, grau II . . . . . Oficial de automação, grau II . . . . . Oficial de electricidade, grau II . . . . . Oficial de mecânica, grau II . . . . . Operador especializado, grau II . . . . . Técnico de contabilidade, grau I . . . . . Técnico de informática, grau I . . . . . Técnico de secretariado, grau I . . . . .	895	983
5	Analista principal . . . . . Assistente de Chefe de Serviço, grau I . . . . . Chefe de Operações de Produto Acabado . . . . . Chefe de turno (*) . . . . . Operador especializado, grau III . . . . . Técnico administrativo, grau I . . . . . Técnico de contabilidade, grau II . . . . . Técnico de informática, grau II . . . . . Técnico de manutenção . . . . . Técnico de secretariado, grau II . . . . . Tesoureiro . . . . .	1 072	1 168
6	Assistente de chefe de serviço, grau II . . . . . Chefe de serviço, grau I . . . . . Técnico administrativo, grau II . . . . . Técnico de higiene e segurança . . . . . Técnico de secretariado, grau III . . . . .	1 264	

Nível	Enquadramento	(Em euros)	
		1.º escalão	2.º escalão
7	Assistente de chefe de serviço, grau III Chefe de serviço fabril, grau I . . . . . Chefe de serviço, grau II . . . . . Técnico administrativo, grau III . . . . .	1 556	
8	Chefe de serviço fabril, grau II . . . . . Chefe de serviço, grau III . . . . . Gestor de qualidade . . . . . Gestor de recursos humanos . . . . . Gestor de sistemas informáticos . . . . .	1 944	

(\*) A categoria profissional de chefe de turno das áreas de electricidade, automação e mecânica extingue-se quando vagar.

### 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 uma empresa e 135 trabalhadores.

Coruche, 21 de Abril de 2010.

Pelo DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S. A.:

*José Armando Isidoro Cabrita*, presidente do conselho de administração.

*Jorge Manuel Fino Correia*, director-geral.

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:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

*António Alexandre P. Delgado*, mandatário.

*João Henrique N. Meirinho*, mandatário.

*Ricardo Júlio Carvalho*, mandatário.

*Victor Manuel Silva Queijeiro*, mandatário.

Depositado em 14 de Maio de 2010, a fl. 78 do livro n.º 11, com o n.º 92/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e outra — Alteração de matéria pecuniária.

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009.

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referida por Empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e pela FETESE/SITSESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços/Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1200 trabalhadores.

### Cláusula 37.ª

#### Diuturnidades

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na Empresa, a saber:

Mais de 12 anos — €100,02;

Mais de 16 anos — €133,36;

Mais de 20 anos — €166,70;

Mais de 24 anos — €200,04;

Mais de 28 anos — €233,38.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3% do escalão G.

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de 11 anuidades, com o valor unitário de €8,33.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar 12 anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

Lisboa, 12 de Maio de 2010.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*José Manuel Silva Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*Fernando Moreira da Silva*, vogal do conselho de administração.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte*, secretário-geral.

*Domingos Barão Paulino*, presidente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do Sindicato do seu filiado SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente do conselho geral, mandatário.

Depositado em 19 de Maio de 2010, a fl. 78 do livro n.º 11, com o n.º 94/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

### Associação dos Oficiais de Justiça

Eleição em 23 de Outubro de 2009 para o mandato de quatro anos.

#### Direcção

Presidente — Maria Manuela Vieira Lopes.

Vice-presidente — Maria Fernanda Rosa Delgado Robalo.

1.º vogal (tesoureiro) — António Maria Menezes e Cunha.

2.º vogal — José Maria do Nascimento Barreiro.

3.º vogal — José Manuel Malhó Galo.

4.º vogal — António Luis Sousa Barradas.

5.º vogal — Maria Luisa Vidinha Ferreira da Rocha.

6.º vogal — António Marques dos Santos Maneca.

Suplente — Paulo Alexandre Mateus da Silva.

Fernando José da Conceição Pacheco, Rua de Pedro Álvares Cabral, 57, rés-do-chão, 8500-001 Alvor, bilhete de identidade n.º 1002065, de 28 de Fevereiro de 2001, número de identificação fiscal 146044401.

Rui Manuel Martins da Silva Costa, Fonte da Telha, Caixa Postal 20, 2825-000 Costa da Caparica, bilhete de identidade n.º 13055395, de 25 de Agosto de 2007, número de identificação fiscal 203737849.

Aparício Morais Rocha, Rua de João Rodrigues Valente, 60, 8700-255 Olhão, bilhete de identidade n.º 4920192, de 31 de Março de 2003, número de identificação fiscal 129420727.

Maria da Conceição Pereira Dias do Nascimento, Bairro Checuel, 96, 8125-633 Quarteira, bilhete de identidade n.º 2356175, de 12 de Julho de 2004, número de identificação fiscal 188382089.

Manuel José Baeta da Cruz, Rua do Conselheiro Ramada Curto, 23-A, 3.º, esquerdo, 2970-726 Sesimbra, cartão de cidadão n.º 04824932.

#### Suplentes

António Maria da Cruz, Rua Projectada de João Lobo Trigueiros, bloco 3, 3.º, esquerdo, 8700 Olhão, cartão de cidadão n.º 02248532.

Vítor Manuel da Silva Regateiro, Rua das Fontainhas, 16, 1.º, 2910-082 Setúbal, bilhete de identidade n.º 5296538, de 12 de Novembro de 2002, número de identificação fiscal 129572071.

Lino José Fiel Apolinário, Rua de Joaquim Ribeiro, 10, rés-do-chão, D, 8700-486 Olhão, bilhete de identidade n.º 10116021, de 20 de Dezembro de 2004, número de identificação fiscal 184084989.

Henrique Manuel Tavares Procópio Pereira, Rua de Bernardim Ribeiro, 4, rés-do-chão, esquerdo, Quintinha, 2970-000 Castelo, Sesimbra, bilhete de identidade n.º 7492454, de 5 de Julho de 2000, número de identificação fiscal 161101780.

Celso César Batista, Travessa da Amoreira, 14, 8670-320 Odeceixe, bilhete de identidade n.º 5006291, de 2 de Março de 2006, número de identificação fiscal 109258460.

Saul José Madeira Roberto, Urbanização de Álvaro Henriques Gomes, lote 10, 1.º, esquerdo, 8900-067 Vila Nova de Cacela, bilhete de identidade n.º 13390631, de 18 de Dezembro de 2006, número de identificação fiscal 244015317.

### Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul

Eleição em 2 de Maio de 2010 para o mandato de três anos.

#### Direcção

#### Efectivos

Jorge Ferreira de Amorim Matos, Avenida do Movimento das Forças Armadas, 37, 3.º, direito, 2830-091 Barreiro, bilhete de identidade n.º 5065633, de 29 de Novembro de 2006, número de identificação fiscal 106175670.

João de Deus da Silva Estrela, Bairro de 16 de Junho, lado Norte 10, caixa postal 10 x, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 9597032, de 11 de Março de 2004, número de identificação fiscal 155343343.

Luís Pedro Estêvão dos Santos, Armação de Pêra, bilhete de identidade n.º 12067185, de 14 de Setembro de 2007, número de identificação fiscal 230583830.

Lídio Manuel da Silva Galinho, Praceta de Goa, 5-C, 128, 2825-000 Costa da Caparica, bilhete de identidade n.º 2224451, de 24 de Maio de 2006, número de identificação fiscal 168537508.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

### **Associação de Matadouros e Empresas de Carnes de Portugal — AMECAP**

Eleição em 27 de Março de 2009 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — IZICAR — Fábrica de Produtos Porcinos, L.<sup>da</sup>

Vice-presidentes:

Carnes Campicarn, S. A.;  
MODELCARN — Soc. Modelar de Produtos Alimentares, S. A.

1.º vogal — Matadouro Regional da Beira Serra, S. A.  
2.º vogal — Carneiro & Salgueirinho, L.<sup>da</sup>

### **Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões**

Eleição em 8 de Abril de 2009 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Artur José Gravato da Silva Morais, Rua do Dr. Manuel Rodrigues de Sousa, 24, 10.º, D, 4450-181 Matosinhos, bilhete de identidade n.º 5925081, número de identificação fiscal 177371862, casado, administrador.

Adolfo José Rodrigues Simões Paião, Rua do Queimado, 54, 3810-446 Aveiro, bilhete de identidade n.º 4563451, número de identificação fiscal 104057998, casado, administrador.

Jaime Henrique Vieira dos Santos, Rua do Teatro, 174, 4150-725 Porto, bilhete de identidade n.º 1803868, número de identificação fiscal 148106382, casado, administrador.

Manuel Urbano Gomes, Rua de D. Maria Manuela Moreira de Sá, 304, 4465-686 São Mamede de Infesta, bilhete de identidade n.º 4624697, número de identificação fiscal 127551000, casado, administrador.

João Manuel Lima de Oliveira Valença, Rua do Campo Alegre, 1607, 3.º, esquerdo, 4150-182 Porto, bilhete de identidade n.º 2720382, número de identificação fiscal 106024280, casado, advogado.

### **APIB — Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha**

Eleição em 20 de Maio de 2006 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Engenheiro António Lopes Seabra, presidente, em representação da Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A.

Engenheira Maria da Conceição Amorim Sousa, secretária, em representação da FABOR — Fábrica de Artefactos de Borracha, S. A.

Engenheiro José Alberto Simões de Sousa, tesoureiro, em representação da EMPOBOR — Emp. Portuguesa de Borrachas, L.<sup>da</sup>

Filipe de Almeida Santos, vogal, em representação da LUSOBOR — Ind. de Borrachas e Reciclagem, L.<sup>da</sup>

Dr.<sup>a</sup> Maria de Fátima Pinto, vogal, em representação da PROCALÇADO — Produtora de Componentes para Calçado, S. A.

### **Associação Comercial e Industrial de Castelo de Paiva**

Eleição em 24 de Março de 2007 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — António Augusto de Oliveira Novais.

Vice-presidente — Aurora Angélica Moreira dos Santos.

Tesoureiro — Almiro Miguel dos Santos Rodrigues Moreira.

Vogais:

Óscar Luís de Oliveira Novais.

João Fernando Damas Cardoso.

Suplentes:

António Manuel de Almeida Duarte.

António dos Santos Rodrigues.

### **Associação Empresarial de Paços de Ferreira**

Eleição em 18 de Fevereiro de 2010 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — Hélder Campos Moura, em representação de Ventilações Moura, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 6.

Vice-presidentes:

Joaquim Augusto da Costa Pereira, em representação de Joaquim Augusto da Costa Pereira & Filhos, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 47.

Joaquim João Dias Carneiro, em representação de Óscar & C.<sup>a</sup>, S. A., sócio n.º 4.

António Júlio da Costa Ferreira, em representação de IRMARFER — Fabrico e Aluguer de Tendas e Palcos, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 398.

Rui Manuel Alves Carneiro, em representação de J. Carneiro Alves & Filhos, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 447.



## **APAP — Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing — Substituição**

Na direcção, eleita em 27 de Abril de 2009, para o mandato de três anos, e cuja composição foi publicada no *Bole-*

*tim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, foi efectuada a substituição da vogal da direcção Fischer Portugal — Publicidade e Marketing, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Manuel da Silva Rodrigues, e Agência Brandkey — Serviços de Marketing, S. A., representada por Mónica Correia Henriques de Macedo Chaves Franco Jorge.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **SEAE — Iluminação, L.<sup>da</sup> — Estatutos**

Estatutos aprovados em 28 de Abril de 2010.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa SEAE — Iluminação, L.<sup>da</sup>, contribuinte n.º 500557551, com sede em Sete Portais, no Barreiro, no exercício dos direitos que a Constituição da República e o Código do Trabalho lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores com contrato de trabalho com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- O plenário;
- A comissão de trabalhadores (CT).

#### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

##### Competências do plenário

Compete ao plenário:

- Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- Pela CT;
- Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propagação.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competências da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo

a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

### Artigo 16.º

#### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

### Artigo 17.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 18.º

#### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

### Artigo 19.º

#### Direito de informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

c) Planos gerais de actividade e orçamentos;

d) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

e) Situação de aprovisionamento;

f) Previsão, volume e administração de vendas;

g) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

h) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

i) Modalidades de financiamento;

j) Encargos fiscais e parafiscais;

k) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

### Artigo 20.º

#### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da recepção por escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores e a comissão coordenadora têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações, junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao

trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a 25 horas mensais.

2 — Desde que acordado com a administração da empresa, terá um elemento a tempo inteiro, a indicar pela maioria dos seus membros, sem prejuízo do disposto no número anterior quanto ao crédito de horas dos restantes membros.

#### Artigo 33.º

##### Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos membros da CT no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas a que se refere o número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões re-

ligiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores.

#### Artigo 38.º

##### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela sua área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 39.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 40.º

##### Composição

1 — A CT é composta por três efectivos e até igual número de suplentes, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe da organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 30 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se, expressamente, os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na 1.ª reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) Seja requerida por, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Comissões coordenadoras

A CT adere à comissão coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 48.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral que se junta.

#### Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 49.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores com contrato com a empresa.

#### Artigo 50.º

##### Princípios gerais do voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual, por motivo de serviço, e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 51.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Comissão eleitoral

A comissão eleitoral (CE) é constituída pelos três elementos da CT, um dos quais é presidente.

#### Artigo 53.º

##### Competências da comissão eleitoral

Compete ainda à CE:

a) Dirigir todo o processo eleitoral;

b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;

c) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respectivos horários;

d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais e elaboração da respectiva acta;

e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

f) Apreciar e julgar as reclamações;

g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas.

#### Artigo 54.º

##### Convocatória

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona, expressamente, o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é entregue em mão, com protocolo, pela entidade convocante, ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública.

#### Artigo 55.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar à entidade convocante, no prazo de 48 horas após a recepção da convocatória, listagem contendo o nome de todos os trabalhadores da empresa à data da convocação do acto eleitoral, agrupados por estabelecimento, se for caso disso, que irá funcionar como caderno eleitoral.

2 — O caderno eleitoral deverá ser afixado na empresa, logo após a sua recepção.

#### Artigo 56.º

##### Candidaturas

1 — Podem concorrer à eleição da CT listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, inscritos nos cadernos eleitorais; no caso de listas candidatas à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10% dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista.

3 — As listas de candidatura são apresentadas à CE até 10 dias antes da data do acto eleitoral.

4 — As listas de candidatura devem ser acompanhadas de declaração de aceitação de candidatura e do abaixo-assinado a que se refere o n.º 1 deste artigo.

5 — A CE entrega aos apresentantes de cada lista um recibo, com data e hora da sua apresentação.

6 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 57.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas que sejam apresentadas fora de prazo ou que não este-

jam acompanhadas da documentação a que se refere o artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de recepção para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — Para correcção de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao 1.º subscritor, dispondo este de 48 horas para a sua rectificação.

#### Artigo 58.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, declaração de aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE por ordem cronológica da sua apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 59.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que no dia da votação não haja propáganda.

2 — As despesas com a propáganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 60.º

##### Local e horário da votação

1 — As urnas de voto são colocadas em locais a definir pela CE, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina trinta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo período normal de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5 — Os trabalhadores deslocados poderão exercer o seu direito de voto por correspondência.

#### Artigo 61.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas pela CE, sendo um dos seus membros presidente.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 62.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões, impressos em papel liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressos os lemas das candidaturas submetidas a sufrágio e a respectiva letra atribuída.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação se inicie dentro do horário previsto.

5 — A CE entrega, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 63.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à CE dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, só podendo voltar a ser aberta no final do acto eleitoral.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio, contendo um termo de abertura e um termo de encerramento, com todas as páginas numeradas e rubricadas pelos membros da mesa, com a indicação do número total de votantes, e é assinado no final pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

5 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento, se tal for necessário, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 64.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — O votante, depois de assinalar a sua intenção no boletim de voto, dobra-o em quatro introduzindo-o num envelope branco que, depois de fechado, será introduzido noutro envelope, igualmente fechado, remetido por correio registado, ou entregue em mão, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

3 — Depois de terem votado os membros da mesa do local onde funcione a CE, um dos vogais regista o nome do trabalhador no registo de presenças, com a menção «voto por correspondência», retira os envelopes brancos contendo os votos e entrega-os ao presidente da mesa, que procederá à sua abertura introduzindo os votos na urna.

#### Artigo 65.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 64.º

#### Artigo 66.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

2 — Uma cópia da acta é afixada junto do respectivo local de votação.

3 — O apuramento global é realizado pela CE, com base nas actas de todas as mesas de voto.

4 — Após o apuramento global a CE proclama os eleitos.

#### Artigo 67.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação teve lugar.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo de votantes.

3 — A CT inicia a sua actividade depois da publicação dos estatutos e ou dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 68.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras constantes no presente regulamento eleitoral.

#### Artigo 69.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes no presente regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 147 do livro n.º 1.



## II — ELEIÇÕES

**Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.**

Eleição em 21 de Abril de 2010 para o mandato de dois anos.

Membros eleitos em 2010-2012:

Manuel Joaquim Ferreira Cosme, motorista, bilhete de identidade n.º 05846582.

Vítor Manuel Quintas Pinho, motorista, bilhete de identidade n.º 11285628.

Ricardo Daniel Madureira da Cunha, motorista, bilhete de identidade n.º 11475952.

Manuel Silvino Moreira da Rocha, motorista, bilhete de identidade n.º 08629561.

Manuel António Correia da Costa, assistente técnico, bilhete de identidade n.º 03594316.

Amadeu Carneiro Soares Nogueira, inspector, bilhete de identidade n.º 03946426.

Cármem Filipa Silva Barros, guarda-freio, bilhete de identidade n.º 11533993.

Mário Filipe da Silva Ramos, motorista, bilhete de identidade n.º 10855796.

Abílio Soares Moreira, motorista, bilhete de identidade n.º 10491509.

Manuel Alves Pinto, motorista, bilhete de identidade n.º 03750370.

Leonel Lopes Roxo, motorista, bilhete de identidade n.º 10337530.

Registado em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 147 do livro n.º 1.

**SEAE — Iluminação, L.ª**

Eleição em 28 de Abril de 2010 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

António Manuel Branco Correia, bilhete de identidade n.º 10503602.

Carlos Alberto Amélio, bilhete de identidade n.º 6400162.

Andreia Alexandra Sequeira Mendes Torrão, bilhete de identidade n.º 10851819.

Suplentes:

Maria Antónia dos Santos Falcão, bilhete de identidade n.º 6533469.

Gabriel José Peres Marques, bilhete de identidade n.º 08373959.

Carla Alexandra da Costa Câmara, bilhete de identidade n.º 10643303.

Registado em 17 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 147 do livro n.º 1.

**Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A.**

Eleição em 14 de Abril de 2010 para mandato de dois anos.

Nome	Número de bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
<b>Efectivos</b>			
António Fernandes Gomes Barbosa .....	2719964	4-12-2006	Viana do Castelo.
Manuel José de Freitas Cadilha .....	03848739	(*)	(*)
Martinho Martins Cerqueira .....	2866700	24-1-2003	Viana do Castelo.
Bernardo Antero Nunes de Sousa .....	3836446	15-9-2006	Viana do Castelo.
Valdemar Martins Barros .....	5954295	6-7-2001	Viana do Castelo.
José Augusto da Silva Coelho .....	3470322	5-9-2001	Viana do Castelo.
Rui Manuel Gonçalves Franco .....	8537321	19-2-2007	Viana do Castelo.
<b>Suplentes</b>			
João Paulo da Rocha Carvalhido .....	03323906	(*)	(*)
António Martins Fernandes Iglésias .....	1774641	30-5-2003	Viana do Castelo.
Fernando Nuno Salgado Neto .....	10577353	7-12-2006	Viana do Castelo.
Luís Filipe Gonçalves Alpuim .....	3329021	30-3-2007	Viana do Castelo.

(\*) Cartão de cidadão.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 146 do livro n.º 2.

## TAP Portugal, S. A.

Eleição em 28 de Abril de 2010 para o mandato de dois anos.

Identificação dos membros eleitos:

01 — Nome: José Manuel Machado Baião, número TAP: 19531/3, serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia, categoria profissional: técnico de manutenção e aeronaves, data de nascimento: 17 de Março de 1965, número de bilhete de identidade: 7364698, arquivo de identificação de Lisboa.

02 — Nome: Vítor Manuel Ramos Baeta, número TAP: 14243/0, serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia, categoria profissional: técnico de manutenção e aeronaves, data de nascimento: 17 de Novembro de 1954, número de bilhete de identidade: 2357554, arquivo de identificação de Lisboa.

03 — Nome: Albino Pereira, número TAP: 13987/3, serviço: Unidade de Negócio TAP Serviços, categoria profissional: técnico de organização e administração, data de nascimento: 23 de Maio de 1953, número de bilhete de identidade: 3781296, arquivo de identificação de Lisboa.

04 — Nome: Augusto Manuel de Jesus Glória, número TAP: 13142/5, serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo/OV, categoria profissional: chefe de cabine, data de nascimento: 11 de Julho de 1949, número de bilhete de identidade: 6388766, arquivo de identificação de Lisboa.

05 — Nome: Maria Emília Mendes da Graça de Macedo, número TAP: 7619/0, serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo/OV, categoria profissional: Supervisora de Cabine, data de nascimento: 21 de Junho de 1945, número de bilhete de identidade: 1072938, arquivo de identificação de Lisboa.

06 — Nome: Alexandra Maria Pinto Rodrigues da Cruz Correia, número TAP: 23979/8, serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo, categoria profissional: técnica comercial, data de nascimento: 3 de Fevereiro de 1974, número de bilhete de identidade: 9777375, arquivo de identificação de Lisboa.

07 — Nome: Jorge Caetano Mendes, número TAP: 19640/2, serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo/OV, categoria profissional: comandante, data de nascimento: 17 de Junho de 1964, número de bilhete de identidade: 6588556, arquivo de identificação de Lisboa.

08 — Nome: José de Sá Marques, número TAP: 14332/1, serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia, categoria profissional: técnico de manutenção e aeronaves, data de nascimento: 3 de Janeiro de 1952, número de bilhete de identidade: 3366621, arquivo de identificação de Lisboa.

09 — Nome: Maria João Tourão Frutuoso Calha, número TAP: 27312/8, serviço: Unidade de Negócio da TAP Serviços, categoria profissional: engenheira, data de nascimento: 3 de Novembro de 1980, número de bilhete de identidade: 11691230, arquivo de identificação de Lisboa.

10 — Nome: Cláudia Cristina da Silva Anjos Dias, número TAP: 25902/8, serviço: Unidade de Negócio da TAP Serviços, categoria profissional: técnica comercial, data de nascimento: 1 de Janeiro de 1978, número de cartão de cidadão: 10987259.

11 — Nome: José Eduardo Moedas Nóbrega de Deus, número TAP: 24955/7, serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia, categoria profissional: técnico de manutenção e aeronaves, data de nascimento: 17 de Setembro de 1975, número de cartão de cidadão: 10658525.

Registados em 18 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 147 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### Firma Amaro, L.<sup>da</sup>

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Firma Amaro, L.<sup>da</sup>, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 6 de Maio de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Os trabalhadores abaixo assinados nos termos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, comunicam a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no próximo dia 4 de Agosto de 2010, na Firma Amaro, L.<sup>da</sup>, com sede em Raso de Paredes, 3750-316 Águeda.»

Seguindo-se as assinaturas de cinco trabalhadores.

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### INE — Instituto Nacional de Estatística

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do INE — Instituto Nacional de Estatística, em 25 de Março de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010.

Efectivo:

Rui Miguel Cabral da Silva Correia, cartão de cidadão n.º 06979993.

Fernanda Maria da Silva Sengo, cartão de cidadão n.º 07687959.

Mena Maria Silva Teles, bilhete de identidade n.º 9800415.

Mário Dionísio Rocha Mendes, bilhete de identidade n.º 8173127.

Ana Maria Isidoro Neves, bilhete de identidade n.º 7279701.

Suplentes:

Joaquim Candeias Vitorino, cartão de cidadão n.º 04866931.

Jorge Manuel Gameiro de Sousa Passos, bilhete de identidade n.º 7095214.

Maria Alexandra Miguel Ribeiro Neves P. T. Pinto, cartão de cidadão n.º 04469644.

Maria Luísa Graça de Pinho Araújo Guilherme, bilhete de identidade n.º 6245436.

Maria Salomé Viegas Mendes Marques, bilhete de identidade n.º 7603528.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008 do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 43 do livro n.º 1.

### CEGELEC — Instalações e Sistemas de Automação, L.<sup>da</sup>

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa CEGELEC — Instalações e Sistemas de Automação, L.<sup>da</sup>, realizada em 26 de Abril de 2010.

António Simão Pereira, bilhete de identidade n.º 4362460.

*Observações.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009 do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 43 do livro n.º 1.

### Câmara Municipal de Setúbal — Rectificação

Verificando-se divergência entre o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, relativo à eleição dos representantes para segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Setúbal, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Inácio Francisco Risso Zorrêta (número mecanográfico 2149)» deve ler-se «Inácio Francisco Risso Zorrêta (número mecanográfico 2549)».

