

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 26

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 9,88

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 26	P. 3883-3986	15-JULHO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	3887
Organizações do trabalho .....	3951
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- |  |      |
|--|------|
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) .....           | 3887 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros .....  | 3888 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros ..... | 3889 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....   | 3891 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT, e alterações, entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sind. dos Jornalistas .....   | 3892 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |      |
|--|------|
| — CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares — Revisão global .....  | 3893 |
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....                                      | 3902 |
| — CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras .....                      | 3904 |
| — CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração salarial e outras ..... | 3906 |
| — AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional das Comunicações e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e outro — Revisão global .....  | 3909 |

— AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L. <sup>da</sup> , e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3929
— AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras .....	3946
— AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras .....	3947
— AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras .....	3948
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Integração em níveis de qualificação .....	3950
— AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	3951

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte .....	3951
— Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul .....	3952

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Direcção:

...

#### III — Corpos gerentes:

— Assoc. dos Industriais de Automóveis — AIMA .....	3953
— Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo (AABA) .....	3954
— HR Centro — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro .....	3954
— Assoc. de Comerciantes e Instaladores de Sistemas de Telecomunicações — ACIST — Rectificação .....	3954

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Fundação Ricardo Espírito Santo Silva — Alteração .....	3954
— Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A. — Alteração .....	3964
— SCBO — Sociedade de Componentes Bobinados de Ovar, S. A. — Alteração .....	3974
— REBOCALIS — Rebocagem e Assistência Marítima, L. <sup>da</sup> — Alteração .....	3984

#### II — Identificação:

— Fundação Ricardo Espírito Santo Silva .....	3984
— General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A. ....	3984

— Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E. (Comissão e subcomissões) .....	3984
— Blaupunkt Auto-Rádio Portugal, L. <sup>da</sup> .....	3985
— Indústria Têxtil do Ave, S. A. ....	3985
— REBOCALIS — Rebocagem e Assistência Marítima, L. <sup>da</sup> .....	3986
— Banco Comercial Português — Substituição .....	3986

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

**I — Convocatórias:**

— MARTIFER — Energia, S. A. ....	3986
----------------------------------	------



**SIGLAS**

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

**ABREVIATURAS**

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril).**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujos 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.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 27 de Junho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são 1309, dos quais 510 (38,96 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 214 (16,35 %) auferem retri-

buições inferiores às fixadas pela convenção em mais de 7,6 %.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, constatou-se que é nas empresas dos escalões até 10 e entre 21 e 50 trabalhadores que se situa a maioria dos casos de não cumprimento.

As retribuições fixadas para aspirante nas tabelas salariais da convenção aplicáveis ao sector de fabrico e para aprendiz nas tabelas salariais da convenção aplicáveis aos sectores complementares de fabrico 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente o subsídio de alimentação e as diuturnidades, com um acréscimo, respectivamente, de 20 % e de 11 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização, e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Os sectores de confeitaria e de pastelaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu têm regulamentação colectiva própria, celebrada entre outra associação de empregadores e outra associação sindical, igualmente objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles distritos o regulamento de extensão apenas abrangerá as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção. Por outro lado, a presente extensão excluirá do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares

e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — Não são abrangidas pelo disposto no número anterior as empresas que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas.

3 — Igualmente não são abrangidas pela presente extensão as relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e trabalhadores ao seu serviço que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu desenvolvam as actividades de confeitaria e de pastelaria.

4 — As retribuições fixadas para aspirante nas tabelas salariais da convenção aplicáveis ao sector de fabrico e para aprendiz nas tabelas salariais da convenção aplicáveis aos sectores complementares de fabrico apenas serão 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPES-CAS — Sind. Democrático das Pescas e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPES-CAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros publicadas no *Diário da Assembleia da República*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho,

através de portaria, cujos 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.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 4 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que, no território do continente, se dediquem ao comércio de pescado.

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

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e de praticantes, são cerca de 2268, dos quais 918 (40,48 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 424 (18,69 %) têm retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção em mais de 7 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

3 — Assinala-se que foi actualizado o abono para falhas (2,9 %), as diuturnidades (2,6 %), algumas ajudas de custo nas deslocações (cerca de 3,1 % médio), numa expressão sensivelmente próxima do ajustamento salarial. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações, e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

4 — A retribuição do nível 11 da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

5 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de tra-

balho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

6 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

#### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio de pescado e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível 11 da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### 2.º

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

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, inseridos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, tendo sido o primeiro objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujos 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.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 4 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

1 — Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, inseridos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, tendo sido o primeiro objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram que se dediquem às actividades de construção civil e de obras públicas.

2 — As associações outorgantes solicitaram, oportunamente, a extensão das aludidas convenções colectivas aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional através de um regulamento de extensão.

3 — Ambos os textos convencionais constituem revisões globais e apresentam igual conteúdo.

4 — O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções apuradas pelos mapas dos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são cerca de 220 261, dos quais 115 232 (52,32 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 29 496 (13,39 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais das convenções.

5 — Por outro lado, as convenções actualizam também a retribuição do abono para falhas e o subsídio de refeição. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização, e porque estas pres-

tações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

6 — Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

8 — 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 idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

9 — A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

10 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, inseridos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, tendo sido o primeiro objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de construção civil e ou de obras públicas 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 nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

#### 2.º

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



## **Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, revisão global, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujos 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.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 27 de Junho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Nota justificativa**

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

2 — As associações signatárias solicitaram, oportunamente, a extensão das aludidas convenções colectivas aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional através de um regulamento de extensão.

3 — O aludido CCT constitui uma revisão global e actualiza a tabela salarial e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são cerca de 35 219, dos quais 17 051 (48,41 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 10 850 (30,81 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,4 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

4 — Por outro lado, a convenção actualiza também o valor pecuniário da alimentação em 3,45 %, o abono para falhas em 3,33 % e o prémio de conhecimento de línguas de um acréscimo de 3,06 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização, e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

5 — As retribuições previstas no anexo I relativas aos níveis I e 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

7 — Atendendo, ainda, à existência de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis às actividades abrangidas, considera-se conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

8 — À semelhança do que ocorreu em anteriores processos, as abastecedoras de aeronaves, as cantinas, refeitórios e fábricas de refeições são excluídas do âmbito da extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

9 — O regulamento de extensão será apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais.

10 — A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

11 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### **1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, revisão global, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho, objecto de rectificação publicada

no Boletim *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, são estendidas nos seguintes termos:

- a) Nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém (com excepção dos concelhos de Mação e Ourém), às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) No continente, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições previstas no anexo I relativas aos níveis I e II 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

4 — A portaria a emitir não abrangerá as relações de trabalho respeitantes a abastecedoras de aeronaves, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

2.º

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

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT, e alterações, entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sind. dos Jornalistas.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho, e respectivas alterações, entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sindicato dos Jornalistas, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2002, e 39, de 22 de Outubro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujos 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.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 4 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho, e respectivas alterações, celebrado entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sindicato dos Jornalistas, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2002, e 39, de 22 de Outubro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão do CCT e respectivas alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As alterações do CCT actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são 19, dos quais 8 (42,11 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 3 (15,79 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7 %. No entanto as associações outorgantes facultaram elementos que, embora não totalmente coincidentes, permitem concluir existirem mais de 100 empresas de radiodifusão e cerca de 300 jornalistas não abrangidos pela convenção colectiva.

A retribuição fixada para os estagiários das tabelas C e D é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição das tabelas salariais apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente o subsídio de alimentação e as diuturnidades, não se dispondo de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Não se afigura, contudo, pertinente excluí-las da extensão, tendo em consideração o procedimento adoptado em outros processos.

A presente extensão não se aplicará às empresas de radiodifusão abrangidas pelo ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e diversas associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2005.

Atendendo a que o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2002, regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção e respectivas alterações tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção e das alterações terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e,

no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção e das alterações em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e alterações entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sindicato dos Jornalistas.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT e alterações entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sindicato dos Jornalistas, publicados, respectivamente, no Boletim *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2002, e 39, de 22 de Outubro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas proprietárias de estações de radiodifusão não filiadas na associação de empregadores outorgante das

convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empresas proprietárias de estações de radiodifusão filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pela associação sindical signatária.

2 — A retribuição fixada para os estagiários das tabelas C e D apenas será objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

4 — A presente extensão não se aplica às empresas de radiodifusão abrangidas pelo ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e diversas associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2005.

2.º

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade de retalhista de carnes representada pelas associações empregadoras signatárias e os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange os distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, os concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, e o concelho de Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro.

3 — O sector de actividade representado é o sector retalhistas de carnes, cuja data de celebração do presente contrato colectivo de trabalho é o dia 6 de Maio de 2005.

O presente contrato colectivo de trabalho serve para alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1977, e suas posteriores alterações às clausulas de expressão pecuniária e tabela salarial, sendo a última publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003.

4 — As partes acordam em requerer a extensão do presente contrato colectivo de trabalho às empresas de comércio retalhista de carnes e aos trabalhadores que não estejam inscritos nas associações outorgantes.

Cláusula 2.ª

**Entrada em vigor e vigência**

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo válido por um período de 12 meses.

2 — A tabela salarial e restante matéria com incidência pecuniária produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e vigorará por um período efectivo de 12 meses.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 920 empregadores e 2554 trabalhadores.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — As propostas de revisão poderão ser apresentadas decorridos 10 meses após o início da sua vigência.

2 — A contraproposta será apresentada à parte proponente no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, devendo as negociações iniciarem-se no prazo máximo de 15 dias.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Alterações parciais

Durante a vigência deste contrato e desde que a lei o permita, podem ser introduzidas alterações em qualquer altura, por mútuo acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

As entidades patronais devem:

- a) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer alguma observação ou admoestação, proceder de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Não exigir dos trabalhadores a realização de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional;
- d) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuem a sua aprendizagem;
- e) Pagar-lhes as retribuições ou indemnizações devidas;
- f) Dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;
- g) Prestar aos departamentos oficiais, ao sindicato e aos delegados sindicais e comissões sindicais os elementos que estes mesmos solicitem com vista ao exercício normal das suas atribuições;
- h) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações desde que seja publicada a lei que regule tal processo;
- i) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir, ainda que fora das horas de serviço;
- j) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- k) Passar aos trabalhadores em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato

de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;

- l) Permitir a afixação em locais próprios e bem visíveis de todas as comunicações que os trabalhadores entendam necessárias;
- m) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- b) Desempenhar com zelo e pontualidade os serviços que lhes forem confiados;
- c) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- f) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou da sua classe;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo se tal resultar de acordo escrito, mediante parecer favorável do Sindicato e do Ministério do Trabalho;
- d) Modificar as condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte para o trabalhador prejuízo objectivo devidamente comprovado;
- e) Transferir o trabalhador para outra localidade, salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 8.<sup>a</sup>;
- f) Faltar ao pagamento da retribuição na forma devida;
- g) Deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria;
- h) Deliberar sobre questões de gestão de pessoal sem previamente ouvir os representantes legais dos trabalhadores;
- i) Despedir o trabalhador, salvo ocorrendo justa causa.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo escrito do trabalhador;
- b) A mudança total ou parcial das dependências onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Transmissão de estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente por qualquer tipo de estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — Quando a transmissão do estabelecimento tem em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias de cumprimento dessas responsabilidades, este poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

## CAPÍTULO III

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

1 — As entidades patronais só poderão admitir ao seu serviço trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade e possuam as habilitações mínimas legais.

2 — A idade mínima de admissão para as categorias de caixa e servente serão de 18 anos.

3 — Qualquer trabalhador, antes da sua admissão, será submetido a exame médico a expensas da entidade patronal.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Noção

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos artigos seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 — Não haverá período experimental quando o trabalhador possua carteira profissional, salvo acordo

escrito em contrário no acto de admissão, em que só poderá ser afixado um período máximo de 15 dias.

5 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

7 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

8 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Carteira profissional

1 — Os trabalhadores de qualquer sexo abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais estabelecidas pelo presente contrato.

2 — Não é permitida a criação de novas categorias profissionais, salvo se as associações outorgantes assim o entenderem.

3 — No prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, as entidades patronais procederão à correcção da reclassificação de todos os trabalhadores, com comunicação de tais reclassificações ao Sindicato, que, sempre que o julgue necessário, diligenciará evitar eventuais incorrecções.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais, definições e promoções

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as seguintes categorias:

Praticante;  
Estagiário;  
Servente;  
Fressureira;  
Embalador;  
Caixa;  
Ajudante;  
Segundo-oficial;  
Primeiro-oficial.

*Praticante.* — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

*Estagiário.* — É o trabalhador que ingressado na actividade, e com 18 ou mais anos de idade, procede à aprendizagem na profissão, podendo ainda auxiliar a limpeza do estabelecimento.

*Servente.* — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

*Fressureira.* — É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e embala os produtos quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

*Caixa.* — É o trabalhador que recebe o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

*Ajudante.* — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

*Segundo-oficial.* — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

*Primeiro-oficial.* — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preços.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade serão classificados como praticante, e serão obrigatoriamente promovidos a ajudante ao fim de dois anos na categoria.

2 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade serão classificados como estagiários e serão obrigatoriamente promovidos a ajudantes ao fim de um ano de categoria.

3 — O ajudante será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial no fim de dois anos de categoria.

4 — O segundo-oficial será obrigatoriamente promovido a primeiro-oficial no fim de dois anos na categoria.

## CAPÍTULO V

### Prestações de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta horas

semanais, de segunda-feira a sábado às 13 horas, sem prejuízo da cláusula 16.<sup>a</sup>

2 — A duração de trabalho em cada dia não poderá exceder as nove horas.

3 — Haverá uma tolerância diária de dez minutos para entrada e saída do pessoal, que não pode constituir sistema.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será obrigatório ao domingo, salvo nos concelhos onde por usos e costumes seja esse dia diferente.

2 — Haverá dois meios dias de descanso complementar ao sábado e à segunda-feira a partir das 13 horas, que para todos os efeitos legais ou convencionais são equiparados ao descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Com a concordância do trabalhador e em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, poderá haver lugar ao trabalho suplementar.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e cento e vinte horas por ano.

4 — O trabalho suplementar será pago com o acréscimo de 50% na primeira hora e de 100% na segunda.

5 — A realização de horas suplementares será obrigatoriamente registada em livro próprio.

6 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao dia 5 do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100% e dá ao trabalhador direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — Ao trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios aplica-se o disposto no número anterior, quanto à retribuição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios e facultativos

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão de prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano de admissão se se verificar no 1.º semestre, o trabalhador tem direito a 11 dias úteis.

No ano subsequente ao de admissão serão 22 dias úteis, caso o período anual de férias tenha a duração mínima de 22 dias úteis e o máximo de 25 dias úteis.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalha-

dor e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável, não podendo ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê consentimento.

4 — O início das férias será à segunda-feira, salvo se for feriado.

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado motivado por doença ou acidente de trabalho, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Marcação período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal marcar as férias e elaborar o respectivo mapa de férias, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, a entidade patronal só pode marcar período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida e o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alteração de marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

4 — Se o trabalhador adoecer ou sofrer acidente durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença ou incapacidade, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

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

*c)* O período de férias a que se refere a alínea anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

2 — O pagamento das importâncias acima referidas não prejudica o direito às indemnizações que eventualmente sejam devidas nos termos das disposições aplicáveis

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber um subsídio de férias equivalente à retribuição mensal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho, à excepção das ausências que forem havidas como períodos de tolerância.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se faltas justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a)* Impossibilidade de prestar serviço por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente acidentes ou doença, cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b)* Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções de organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- c)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- d)* O trabalhador pode faltar justificadamente:

Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral, aplicando-se o regime anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto de economia comum com o trabalhador;

- e)* 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;
- f)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º;
- g)* O trabalhador tem direito a um dia para doar sangue.

3 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

4 — Exceptuam-se ao disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 na parte em que excedam os créditos de horas consagradas na lei.



5 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

## CAPÍTULO VII

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Condições particulares de trabalho

Maternidade e paternidade — conforme lei em vigor.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

1 — O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

2 — O empregador deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

- a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos, e respectiva utilização;
- d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da sua execução;
- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3 — O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a prevenção desses riscos.

4 — O empregador deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.

5 — A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimento de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.

5 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

6 — Os trabalhadores podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames ou exercícios dos cursos que frequentemente, até ao máximo de 30 dias úteis por cada ano civil.

7 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

8 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso.

## CAPÍTULO VIII

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

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

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da

empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais

1 — Os delegados sindicais titulares dos direitos atribuídos neste capítulo serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Local para exercício das funções dos delegados sindicais

Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Afixação e distribuição de documentos

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Créditos dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco a oito horas por mês.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos

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

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da seguinte fórmula:

$$6 + N = \frac{500}{200}$$

representando  $N$  o número de trabalhadores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Transferência de delegados sindicais

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Despedimento dos delegados sindicais

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado até cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto a legislação vigente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados sindicais

1 — A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

### CAPÍTULO IX

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — A matéria de cessação do contrato de trabalho fica regulada pelo Código do Trabalho em vigor.

2 — As partes obrigam-se a negociar essa matéria quando a lei geral que a regular perder o carácter imperativo que actualmente tem. As negociações serão feitas dentro de 30 dias após a notificação para o efeito de uma das partes.

## CAPÍTULO X

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Sanções e solução de conflitos

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição.

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

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

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

6 — Na aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão paritária.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

É criada uma comissão paritária, constituída por um representante do Sindicato e um representante das associações subscritoras, que poderá ser assessorada pelos respectivos consultores jurídicos.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Preços e produtos impróprios

As entidades patronais serão sempre os únicos responsáveis pelos preços que no seu estabelecimento se praticarem, bem como pela qualidade dos produtos destinados à venda, não podendo o trabalhador ser acusado de conivente em especulação ou venda de produtos impróprios para consumo.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Descontos sociais

As entidades patronais procederão aos descontos sociais obrigatórios com base nos vencimentos efectivamente auferidos pelo trabalhador.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — A todos os trabalhadores com um mínimo de um ano de serviço será garantido o 13.º mês, correspondente a 100% da retribuição mensal, que terá de ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Não tendo um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao mínimo de meses de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato, o trabalhador receberá também um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Disposições transitórias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos nem perda de regalias para os trabalhadores, considerando-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável.

## ANEXO

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas seguintes:

#### Tabela salarial 2004 e 2005

(Em euros)

Categoria profissional	Ano de 2004	Ano de 2005
Primeiro-oficial .....	591	608
Segundo-oficial .....	521	537
Ajudante .....	438	451
Caixa .....	435	448
Embaladeira .....	426	439
Servente de talho .....	398	410
Servente de fressureira .....	398	410
Praticante com 17 anos .....	375	387
Praticante com menos de 17 anos .....	360	370

#### Subsídio de chefia:

Ano de 2004 — € 27;  
Ano de 2005 — € 27.

#### Subsídio de carne:

Ano de 2004 — € 27;  
Ano de 2005 — € 27.

#### Abono para falhas:

Ano de 2004 — € 17,50;  
Ano de 2005 — € 17,50.

2 — Aos trabalhadores classificados de primeiro-oficial, quando desempenham num supermercado ou hipermercado funções de encarregado, será atribuído um subsídio mensal de € 27.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, e que serão concedidos aos profissionais a admitir, ficando supermercados e hipermercados obrigados à

prestação em espécie ou numerário no valor mínimo de € 27 semanais, que serão obrigatoriamente concedidos nos subsídios de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito ao abono mensal de € 17,50 para falhas.  
A tabela salarial bem como o subsídio de chefia e de carne do ano de 2004 têm efeitos retroactivos em Janeiro de 2004.

#### Estrutura dos níveis de qualificação

Níveis	Função
3.1 +	Primeiro-oficial, quando desempenha funções de encarregado.
4.2	Primeiro-oficial. Segundo-oficial. Caixa.
5	Ajudante.
6	Servente.
x-4.2.1	Praticantes.

Porto, 6 de Maio de 2005.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

*João Gomes António*, mandatário.

Pela ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial e Serviços de Bragança:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela ACIAB — Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela União Empresarial de Vale do Minho:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela AEF — Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Pela ACIM — Associação Comercial e Industrial de Moncorvo:

*Francisco Duarte de Vasconcelos*, mandatário.

Depositado em 30 de Junho de 2005, a fl. 99 do livro n.º 10, com o n.º 150/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito de revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato aplica-se no distrito de Beja.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — Os números de trabalhadores e de empresas abrangidos são 5000 e 330, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Actividades equiparadas

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

Cláusula 4.ª

Vigência

1 — .....

2 — As tabelas e cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e terão de ser revistas anualmente.

3 — .....

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 26 pelo exercício das funções de chefia.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

### ANEXO I

#### Enquadramento profissional e tabelas salariais

Grau I — € 480:

Capataz agrícola;  
Encarregado de exploração agrícola;  
Feitor.

Grau II — € 446:

Arrozeiro;  
Adegueiro;  
Auxiliar de veterinário;  
Carvoeiro;  
Caldeireiro;  
Encarregado de sector;  
Enxertador;  
Limpador de árvores ou esgalhador;  
Mestre lagareiro;  
Motosserrista;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Operador de máquinas industriais;  
Podador;  
Resineiro;  
Tirador de cortiça amadia ou empilhador;  
Tirador de cortiça amadia e empilhador;  
Tosquiador;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau III — € 398:

Alimentador de debulhador ou prensa fixa;  
Apontador;  
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;  
Empador ou armador de vinha;  
Espalhador de química;  
Fiél de armazém;  
Gadanhador;  
Guarda de propriedade;  
Guarda de porta de água;  
Guardador, tratador de gado ou campino sem povilhal;  
Ordenhador;  
Prático apícola;

Prático piscícola;  
Tirador de cortiça à falca ou bóia;  
Trabalhador de adega;  
Trabalhador agrícola;  
Trabalhador de estufas;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de valagem;  
Trabalhador de descasque de madeiras.

Grau IV — € 398:

Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino;  
Apanhador de pinhas;  
Calibrador de ovos;  
Carreiro ou almocreve;  
Caseiro;  
Guardador, tratador de gado ou campino com povilhal;  
Jardineiro;  
Praticante de operador de máquinas agrícolas;  
Trabalhador avícola;  
Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola;  
Trabalhador hortiflorícola ou hortelão;  
Trabalhador de salinas.

Grau V — € 388:

Trabalhador auxiliar.

Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da portaria aplicável (Portaria n.º 42-A/2005, de 17 de Janeiro), conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

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

Outros valores:

- Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,30, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 2,50, ao qual será acrescida a importância de € 7,50 por refeição e € 2,50 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.<sup>a</sup>;
- Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais recebam salários superiores têm direito a um aumento de 2,5 %, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no presente anexo I;
- Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 7 mensais, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

**ANEXO III**

**Remunerações por hora/trabalho ao dia**

(Em euros)

Enquadramento profissional	Vencimento/hora	Prop. de férias/hora	Prop. de subsídio de férias/hora	Prop. de subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
Grau I .....	2,77	0,25	0,25	0,25	3,52	28,16
Grau II .....	2,57	0,23	0,23	0,23	3,26	26,08
Grau III .....	2,30	0,21	0,21	0,21	2,93	23,44
Grau IV .....	2,27	0,21	0,21	0,21	2,90	23,20
Grau V .....	2,24	0,20	0,20	0,21	2,84	22,72

Lisboa, 27 de Maio de 2005.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.  
*Edmundo Fernandes Reis*, mandatário.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*José Cândido Gonçalves Rodrigues*, mandatário.  
*Raímel António Rogado Candeias*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 25 de Maio de 2005. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires* — *Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 4 de Julho de 2005, a fl. 99 do livro n.º 10, com o n.º 156/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27 917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas mineromedicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística), e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004.

2 — O presente CCT abrange 48 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeitas ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 2005. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos desde 1 de Abril de 2005.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 19.ª**

**Horário especial de trabalho**

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 22,35.

11 — .....

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 40,20 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

**CAPÍTULO IX**

**Retribuição mínima do trabalhador**

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 25,65.

**CAPÍTULO X**

**Deslocações e serviço externo**

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

1 e 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação, no valor de:

- € 2,05 por pequeno-almoço;
- € 8,95 por almoço ou jantar;
- € 26,25 por alojamento e pequeno-almoço;
- € 40,20 por diária completa.

.....

11 — .....

**CAPÍTULO XIII**

**Condições sociais**

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Refeitórios**

1 a 3 — .....

4 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será € 2,82 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

**ANEXO II**

**Tabela salarial e enquadramento**

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais
0	Adjunto/assessor de administração/gerência ..... Director-geral .....	1 198,50
1	Profissional de engenharia do grau 3 ..... Director .....	1 131,50
2	Chefe de escritório ..... Chefe geral de serviços ..... Adjunto/assessor de direcção .....	1 021
3	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril ..... Chefe de departamento, de divisão ou serviço ..... Chefe de vendas ..... Contabilista/técnico oficial de contas ..... Profissional de engenharia do grau 2 ..... Tesoureiro .....	916
4	Ajudante de encarregado fabril ..... Analista principal ..... Chefe de manutenção ..... Chefe de produto ou grupo de produtos .. Chefe de publicidade ..... Chefe de secção ..... Chefe ou encarregado de produção ..... Encarregado geral de armazém ..... Profissional de engenharia do grau 1-B ... Programador ..... Técnico de organização .....	763
5	Ajudante de encarregado de produção ... Desenhador projectista ..... Inspector de vendas ..... Operador de sistemas ..... Profissional de engenharia do grau 1-A .. Técnico de serviço social .....	632
6	Encarregado da construção civil ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de fogueiro ..... Encarregado de refeitório ..... Encarregado electricista ..... Encarregado metalúrgico ..... Enfermeiro-coordenador ..... Escriturário principal/técnico administrativo ..... Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Secretário de direcção ..... Técnico de electrónica .....	570,50
7	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de equipa da construção civil ..... Chefe de equipa electricista ..... Chefe de equipa metalúrgico ..... Chefe de linha ..... Chefe de sala de processo ..... Operador de computador principal ..... Técnico de equipamento de venda .....	531
	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais
8	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador ..... Educador de infância ..... Enfermeiro ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Motorista vendedor distribuidor ..... Oficial electricista ..... Informático/operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de elevação e transporte ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de extractos, concentrados e sumos ..... Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico auxiliar de electrónica ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	511
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de chefe de linha ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Apontador ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de pessoal de apoio ..... Cobrador ..... Conferente ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Demonstrador/repositor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de publicidade ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas de elevação e transporte ..... Operador de registo de dados ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	477,50
10	Ajudante de motorista ..... Ajudante de motorista vendedor-distribuidor ..... Ajudante de técnico de equipamento de venda ..... Analista estagiário ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de produção ..... Empregado de balcão ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de automóveis ..... Operador de linha de produção de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de tratamento de águas ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de xaropes ..... Telefonista .....	460
	Ajudante de fogoeiro ..... Auxiliar de laboratório .....	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais
11	Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de refeitório ..... Operador de linhas de produção de 2. <sup>a</sup> ..... Operário não especializado ou servente .. Porteiro ou guarda ..... Auxiliar de armazém ..... Auxiliar de publicidade ..... Servente da construção civil ..... Servente de viaturas de carga .....	422
12	Auxiliar de produção ..... Jardineiro .....	403,50
13	Servente de limpeza .....	380,50
14	Aprendiz ..... Paquete ..... Praticante .....	377,50

Lisboa, 7 de Junho de 2005.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Venâncio*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

*José Manuel Dias de Sousa*, mandatário.

Depositado em 30 de Junho de 2005, a fl. 99 do livro n.º 10, com o n.º 152/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos



de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27 917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística), e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004.

2 — O presente CCT abrange 48 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeitas ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 2005. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos desde 1 de Abril de 2005.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.ª

##### Horário especial de trabalho

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 22,35.

11 — .....

#### Cláusula 24.ª

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 40,20 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

### CAPÍTULO IX

#### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.ª

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 25,65.

### CAPÍTULO X

#### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.ª

##### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação, no valor de:

- € 2,05 por pequeno-almoço;
- € 8,95 por almoço ou jantar;
- € 26,25 por alojamento e pequeno-almoço;
- € 40,20 por diária completa.

.....

11 — .....

### CAPÍTULO XIII

#### Condições sociais

#### Cláusula 71.ª

##### Refeitórios

1 a 3 — .....

4 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será € 2,82 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

### ANEXO II

#### Tabela salarial e enquadramento

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais
0	Adjunto/assessor de administração/gerência ..... Director-geral .....	1 198,50
1	Profissional de engenharia do grau 3 ..... Director .....	1 131,50
2	Chefe de escritório ..... Chefe geral de serviços ..... Adjunto/assessor de direcção .....	1 021
3	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril ..... Chefe de departamento, de divisão ou serviço ..... Chefe de vendas ..... Contabilista/técnico oficial de contas ..... Profissional de engenharia do grau 2 ..... Tesoureiro .....	916

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais
4	Ajudante de encarregado fabril ..... Analista principal ..... Chefe de manutenção ..... Chefe de produto ou grupo de produtos .. Chefe de publicidade ..... Chefe de secção ..... Chefe ou encarregado de produção ..... Encarregado geral de armazém ..... Profissional de engenharia do grau 1-B ... Programador ..... Técnico de organização .....	763
5	Ajudante de encarregado de produção ... Desenhador projectista ..... Inspector de vendas ..... Operador de sistemas ..... Profissional de engenharia do grau 1-A .. Técnico de serviço social .....	632
6	Encarregado da construção civil ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de fogueiro ..... Encarregado de refeitório ..... Encarregado electricista ..... Encarregado metalúrgico ..... Enfermeiro-coordenador ..... Escriturário principal/técnico administra- tivo ..... Estenodactilógrafo em línguas estrangei- ras ..... Secretário de direcção ..... Técnico de electrónica .....	570,50
7	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de equipa da construção civil ..... Chefe de equipa electricista ..... Chefe de equipa metalúrgico ..... Chefe de linha ..... Chefe de sala de processo ..... Operador de computador principal ..... Técnico de equipamento de venda .....	531
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador ..... Educador de infância ..... Enfermeiro ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Motorista vendedor distribuidor ..... Oficial electricista ..... Informático/operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de elevação e transporte ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de extractos, concentrados e sumos ..... Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico auxiliar de electrónica ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	511

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de chefe de linha ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Apontador ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de pessoal de apoio ..... Cobrador ..... Conferente ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Demonstrador/repositor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de publicidade ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas de elevação e transporte ..... Operador de registo de dados ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	477,50
10	Ajudante de motorista ..... Ajudante de motorista vendedor-distribui- dor ..... Ajudante de técnico de equipamento de venda ..... Analista estagiário ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de produção ..... Empregado de balcão ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de automóveis ..... Operador de linha de produção de 1. <sup>a</sup> .... Operador de tratamento de águas ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de xaropes ..... Telefonista .....	460
11	Ajudante de foguetiro ..... Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de refeitório ..... Operador de linhas de produção de 2. <sup>a</sup> ... Operário não especializado ou servente .. Porteiro ou guarda ..... Auxiliar de armazém ..... Auxiliar de publicidade ..... Servente da construção civil ..... Servente de viaturas de carga .....	422
12	Auxiliar de produção ..... Jardineiro .....	403,50
13	Servente de limpeza .....	380,50
14	Aprendiz ..... Paquete ..... Praticante .....	377,50

Lisboa, 7 de Junho de 2005.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Depositado em 30 de Junho de 2005, a fl. 99 do livro n.º 10, com o n.º 151/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional das Comunicações e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e outro — Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se ao ICP — Autoridade Nacional de Comunicações — adiante designado por ICP-ANACOM —, entidade que exerce a actividade reguladora das comunicações electrónicas e sector postal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este acordo aplica-se em todo o território nacional e nas deslocações ao estrangeiro, com ressalva das normas específicas acordadas entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores, em virtude destas deslocações.

3 — O presente acordo abrange 411 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — O acordo vigorará por um período de 36 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período mínimo de 12 meses, de Janeiro a Dezembro de cada ano civil.

**Cláusula 3.ª**

**Denúncia e revisão**

1 — O presente acordo não poderá ser denunciado antes de decorridos 32 meses após a sua entrada em vigor ou 32 meses após a renovação do período de vigência, excepto a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária, que poderão ser denunciadas decorridos 10 meses de vigência.

2 — O processo de revisão obedece aos requisitos previstos na lei.

**CAPÍTULO II**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

**Cláusula 4.ª**

**Deveres do ICP-ANACOM**

1 — São deveres do ICP-ANACOM:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade, higiene e segurança;
- c) Tratar os trabalhadores com correcção e urbanidade;
- d) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores;
- f) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam, por actos ou omissões resultantes do exercício das respectivas funções;
- g) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, o solicite;
- h) Emitir, a solicitação dos trabalhadores, em qualquer altura e mesmo após a cessação do contrato, certificados de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional;
- i) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos nas suas organizações sindicais e não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respectivas actividades, nos termos da lei;
- j) Entregar um exemplar deste acordo a cada trabalhador e aos sindicatos subscritores;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores e suas organizações representativas, devidamente autorizadas, salas para reuniões, locais e quadros para afixação de informações sindicais e outras de interesse para os trabalhadores;
- l) Enviar às associações sindicais signatárias deste acordo e a pedido das mesmas o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores nos termos da lei da cobrança das cotizações sindicais.

2 — São ainda deveres do ICP-ANACOM, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta entidade, ou do próprio trabalhador em serviço do ICP-ANACOM e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir a assistência judiciária ao trabalhador;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere aos danos causados ao ICP-ANACOM ou a terceiros.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos casos de a viatura não estar a ser legitimamente utilizada, o condutor ter actuado com dolo ou negligência grave e, ainda, no caso de embriaguez ou estado análogo.

**Cláusula 5.ª**

**Garantias dos trabalhadores**

É proibido ao ICP-ANACOM:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição do trabalhador directa ou indirectamente, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres gerais dos trabalhadores do ICP-ANACOM:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar as funções que lhe forem confiadas com zelo e diligência e contribuir eficazmente para o aumento da produtividade em tudo o que estiver ao seu alcance;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, subordinados e demais trabalhadores do ICP-ANACOM, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com esta entidade;
- d) Cumprir e fazer cumprir as ordens relativas à execução e disciplina do trabalho, emanadas dos superiores hierárquicos, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento das instalações, materiais e equipamentos que lhe estejam confiados;
- f) Actuar no exercício das suas funções com isenção e independência;
- g) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, excepto quando por lei ou determinação superior forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em processo disciplinar ou judicial;
- h) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas sobre salubridade, higiene e segurança;
- j) Dar conhecimento, através da linha hierárquica, das deficiências que se verifiquem e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- k) Frequentar com assiduidade e aproveitamento os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e prestar ao ICP-ANACOM, por prazo a acordar entre as partes, não superior a três anos, os conhecimentos e técnicas adquiridos nesses cursos.

2 — Quando o trabalhador considere que as ordens referidas na alínea *d*) do número anterior se mostram contrárias aos seus direitos e garantias, pode solicitar a sua confirmação por escrito.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em exercício de funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adoptando ou propondo as medidas adequadas;

- b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objectivos do ICP-ANACOM sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c) Planear e programar as respectivas actividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
- d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;
- e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhe forem apresentadas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Incompatibilidades

O pessoal do ICP-ANACOM não pode prestar trabalho ou outros serviços, remunerados ou não, a empresas sujeitas à sua supervisão ou outras cuja actividade colida com as atribuições e competências do ICP-ANACOM.

### CAPÍTULO III

#### Grupos e carreiras profissionais

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Grupos profissionais, carreiras, categorias, níveis de qualificação e funções

Os grupos profissionais, categorias, carreiras e níveis de qualificação, bem como o respectivo enquadramento, são os que constam do regulamento de carreiras, que, como anexo I, faz parte integrante deste acordo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Definição de funções

A definição de funções consta igualmente do anexo I.

### CAPÍTULO IV

#### Admissão de pessoal

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de recrutamento e selecção

1 — A admissão de pessoal para o ICP-ANACOM far-se-á com subordinação aos seguintes princípios gerais:

- a) Adequado cumprimento de um programa anual ou plurianual de recursos humanos;
- b) Definição prévia do posto de trabalho a preencher e do processo de recrutamento e selecção adequado às circunstâncias de cada caso;
- c) Em igualdade de circunstâncias, o ICP-ANACOM recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento dos postos de trabalho, facultando aos trabalhadores o acesso profissional e evolução nas carreiras, de modo que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.

2 — As condições específicas de admissão são fixadas pelo conselho de administração.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Formas de recrutamento e selecção

1 — O recrutamento efectua-se mediante concurso documental ou de prestação de provas, ou pela utilização conjunta dos dois processos.

2 — O preenchimento de funções que requeiram elevada especialização técnica ou um grau acentuado de confiança poderá efectuar-se através da escolha directa, tendo em atenção o currículo do trabalhador a admitir.

3 — Os procedimentos de selecção e recrutamento são definidos em ordem de serviço.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Requisitos de admissão

São requisitos gerais de admissão os seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações literárias e ou experiência profissional adequada às funções a desempenhar;
- c) Aptidão psicofísica para o desempenho das funções.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Contrato de trabalho

1 — A admissão no ICP-ANACOM efectua-se através da celebração de contrato de trabalho que constará de documento escrito assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o ICP-ANACOM e outro para o trabalhador, contendo os seguintes elementos:

- a) Identidade das partes;
- b) Categoria e grupo profissional com a descrição do seu conteúdo, correspondente à descrição de funções constante no regulamento de carreiras;
- c) Local de trabalho;
- d) Valor e periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- e) Período normal de trabalho diário e semanal;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Duração do período experimental nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup>;
- h) Data da celebração do contrato e data do início dos seus efeitos.

2 — A celebração do contrato de trabalho pressupõe a adesão do trabalhador a este acordo e à demais regulamentação interna do ICP-ANACOM, de que previamente lhe será dado conhecimento.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Contrato de trabalho a termo

1 — As disposições deste acordo são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho no ICP-ANACOM.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração e contagem são as seguintes:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 150 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 210 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos de trabalho a termo haverá, salvo acordo em contrário, um período experimental de 30 dias se o contrato tiver prazo igual ou superior a seis meses e de 15 dias se o prazo do contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável se a celebração do contrato sem termo tiver sido precedida de contrato a termo por um período superior ao do respectivo período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o ICP-ANACOM tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

## CAPÍTULO V

### Alteração da situação profissional

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Situações abrangidas

Para além de outros casos previstos neste acordo, a alteração da situação profissional pode verificar-se por evolução da carreira profissional, prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, mudança do grupo profissional, mudança do local de trabalho, exercício de funções de chefia e requisição nos termos das disposições respectivas.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Funções desempenhadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem, em princípio, as funções correspondentes ao grupo profissional em que estão integrados.

2 — A actividade inerente ao grupo profissional em que o trabalhador está integrado compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as

quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas na mesma carreira profissional ou as que se encontram numa relação de complementaridade funcional.

4 — O ICP-ANACOM deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções referidas no número anterior quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O ICP-ANACOM pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador, até ao limite de um ano, de funções não compreendidas no seu grupo profissional, desde que não haja diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O exercício de funções superiores ao grupo profissional do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere o direito ao ingresso nesse grupo, não podendo o trabalhador opor-se a retomar as funções próprias do seu grupo profissional logo que cesse a necessidade da sua permanência naquelas funções.

3 — O exercício de funções diferentes das do grupo profissional cessará automaticamente com o decurso do prazo previsto no n.º 1, retomando o trabalhador as funções do seu grupo profissional, salvo acordo em contrário entre o trabalhador e o ICP-ANACOM.

4 — Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do n.º 1, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador, durante o período de exercício dessas funções, terá direito a um subsídio igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que receberia se lhe fosse atribuído esse grupo profissional de qualificação superior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo profissional

1 — O trabalhador só pode ser colocado em grupo profissional diferente daquele para que foi contratado desde que obtido o seu acordo, excepto quando a mudança resulte da evolução na carreira profissional ou quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Reclassificação;
- b) Recolocação;
- c) Reconversão.

2 — A reclassificação consiste na atribuição ao trabalhador de funções que integrem outro grupo profissional decorrente da limitação ou incapacidade definitiva do mesmo para o desempenho das funções próprias do seu grupo profissional.

3 — A recolocação consiste na afectação transitória do trabalhador a posto de trabalho diferente em razão da limitação temporária das suas aptidões profissionais.

4 — A reconversão consiste na alteração do conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador em virtude da introdução de novas tecnologias, reorganização do trabalho, extinção ou redimensionamento dos serviços, com atribuição de novo grupo profissional.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Cargos de direcção e chefia

1 — Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não fazem parte dos grupos profissionais, sendo a nomeação pelo conselho de administração, em comissão de serviço interna, a única forma prevista de provimento dos mesmos.

2 — A comissão de serviço tem a duração de três anos e considerar-se-á automaticamente renovada se, até 30 dias antes do seu termo, o conselho de administração ou o trabalhador investido no cargo não tiverem manifestado expressamente a intenção de a fazer cessar, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A comissão de serviço poderá ser dada por finda durante a sua vigência, a todo o tempo, por deliberação do conselho de administração, tomada por sua iniciativa ou a pedido do trabalhador investido no cargo.

4 — A cessação de funções de chefia, por qualquer das razões previstas nos n.ºs 2 e 3, determina o regresso do trabalhador às funções próprias do seu grupo profissional, com contagem do tempo de exercício daquelas funções para efeitos de progressão na sua carreira profissional.

5 — Cada comissão de serviço completa conta como apreciação do mérito para efeitos de evolução na carreira profissional, quando essa evolução estiver dependente de contagem do tempo de serviço e de apreciação do mérito.

6 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, a cessação de funções de chefia produz os seguintes efeitos quanto à remuneração:

- a) O trabalhador que tenha exercido funções de chefia durante três ou mais anos consecutivos mantém o direito à remuneração mínima do cargo desempenhado até que seja absorvida pela remuneração própria da sua categoria profissional;
- b) O disposto na alínea anterior é aplicável no caso de cessação da comissão de serviço, por iniciativa do conselho de administração, antes de decorrido o prazo de três anos após a nomeação;
- c) A cessação da comissão de serviço, a pedido do trabalhador, antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior determina o regresso à remuneração própria da sua categoria profissional.

7 — O exercício de funções de chefia, em comissão de serviço, fica sujeito a acordo escrito assinado por ambas as partes e contendo as seguintes indicações:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Cargo de chefia a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;

- c) Grupo e categoria profissional exercidos pelo trabalhador ou, não estando este vinculado ao ICP-ANACOM, o grupo e categoria profissional em que deve ser colocado na sequência da cessação da comissão de serviço.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Requisição

Os trabalhadores do ICP-ANACOM que sejam chamados a exercer funções, em regime de requisição, no Estado, incluindo os institutos públicos, nas autarquias locais e nas empresas públicas, mantêm os direitos inerentes ao seu estatuto profissional nesta entidade, considerando-se todo o período da requisição como serviço prestado no ICP-ANACOM.

### CAPÍTULO VI

#### Disciplina no trabalho

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O ICP-ANACOM tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo conselho de administração ou indirectamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

3 — O poder disciplinar é regulado pelo disposto no Código do Trabalho e nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar o facto voluntário imputável ao trabalhador a título de dolo ou negligência que viole algum dos deveres profissionais ou o que, praticado no exercício ou por causa das suas funções, seja notoriamente incompatível com a correcção indispensável ao exercício destas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — Se a infracção disciplinar for continuada, a prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

3 — Se os factos constitutivos da infracção disciplinar constituírem igualmente crime, são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — No caso de procedimento disciplinar com manifestação de intenção de proceder ao despedimento, o decurso do prazo definido no número anterior suspende-se com a comunicação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — O conselho de administração ou o superior hierárquico com competência disciplinar pode suspender a prestação de trabalho, nos termos da lei, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem prejuízo dos direitos e regalias que não sejam incompatíveis com o regime de suspensão, nomeadamente o direito à remuneração.

2 — A suspensão pode ser determinada no despacho de instauração do processo disciplinar ou na pendência deste mediante proposta do instrutor.

##### SECÇÃO II

##### Sanções disciplinares

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Enumeração das sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Limites às sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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 não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Graduação de sanções

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 do ICP-ANACOM, às demais circunstâncias relevantes e às previstas nos artigos seguintes.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Circunstâncias atenuantes

São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar:

- a) A confissão espontânea;
- b) O bom comportamento anterior;
- c) A dedicação e zelo pelo serviço;
- d) A espontânea reparação do dano ou a sua diminuta gravidade.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Circunstâncias agravantes

São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

- a) A premeditação;
- b) A reincidência;
- c) O aliciamento ou conluio de terceiros à sua prática;
- d) A acumulação de infracções.

## SECÇÃO III

### Processo disciplinar

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Apuramento da responsabilidade disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, através da instauração de processo disciplinar, que revestirá sempre forma escrita.

2 — O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontra, salvo para o arguido ou seu defensor, que não poderão divulgar o que dele conste.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — Sem prejuízo do disposto na lei relativamente ao processo disciplinar com intenção de despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, o instrutor do processo entregará ao trabalhador a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos

mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — O instrutor do processo procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

5 — O instrutor do processo não é obrigado a ouvir mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, 90 dias.

7 — Decorrido o prazo previsto no número anterior, o instrutor elaborará, em 15 dias úteis, um relatório, sendo o processo presente ao responsável que o mandou instaurar, que poderá sempre ordenar a realização de diligências complementares que entenda necessárias e cuja conclusão, em regra, não deverá exceder os 30 dias.

8 — A entidade com competência disciplinar dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deverá ser fundamentada e constar de documento escrito.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Reclamação

1 — O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2 — O arguido tem o prazo de 10 dias úteis contados da notificação da decisão punitiva para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias, findos os quais, sem que haja decisão, se considerará a reclamação como indeferida.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção pecuniária ou a de suspensão de trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

## CAPÍTULO VII

### Da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Do modo de prestação de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Competência do ICP-ANACOM

1 — Dentro dos limites da lei, do contrato de trabalho e das normas do presente acordo, compete ao



ICP-ANACOM fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — O conselho de administração, sempre que as condições de trabalho o justificarem, poderá elaborar, dentro dos limites fixados no número anterior, os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina de trabalho.

3 — O conteúdo dos regulamentos referidos no número anterior será publicitado pelo ICP-ANACOM de forma que os trabalhadores possam a todo o tempo tomar deles inteiro conhecimento.

## SECÇÃO II

### Local de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas ainda a localidade em que se situem as instalações do ICP-ANACOM onde o trabalhador exerça funções com carácter de predominância e regularidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — O ICP-ANACOM, salvo acordo expresso, 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 serviço onde aquele desempenhar funções.

2 — As despesas directamente impostas pela transferência são suportadas pelo ICP-ANACOM.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

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

2 — O pessoal em regime de deslocação em serviço tem direito a ajuda de custo nas condições e montantes estabelecidos no anexo III ao presente acordo.

## SECÇÃO III

### Duração do trabalho

#### SUBSECÇÃO I

##### Período normal de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração semanal de trabalho

1 — A duração normal do trabalho semanal no ICP-ANACOM é de trinta e seis horas, exceptuando os serviços operacionais de monitorização e intervenção, para os quais é de quarenta horas.

2 — Sempre que as características de penosidade e perigosidade decorrentes da actividade exercida o jus-

tificarem, podem ser fixados regimes de duração semanal inferiores aos previstos no número anterior.

3 — A duração efectiva do trabalho semanal no regime de turnos é apurada pela média do ciclo horário.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração diária do trabalho

1 — O período normal de trabalho diário é de sete horas e doze minutos ou de oito horas, consoante a duração semanal seja, respectivamente, de trinta e seis horas ou de quarenta horas.

2 — Os limites referidos no número anterior não são aplicáveis nos casos de horários flexíveis e de trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Semana de trabalho e descanso semanal

1 — A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.

2 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, que nas situações de horário regular coincidem com o domingo e o sábado, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso e repouso

1 — Sem prejuízo do disposto nos regimes de horário flexível, jornada contínua e trabalho por turnos, o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, destinado ou não a refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Entre dois períodos normais de trabalho diários consecutivos há um período de repouso de duração não inferior a doze horas.

## SUBSECÇÃO II

### Período de funcionamento e horário de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Período de funcionamento

O período normal de funcionamento dos serviços do ICP-ANACOM será fixado pelo conselho de administração, sem prejuízo do período normal de trabalho fixado nas cláusulas 41.<sup>a</sup> e 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal

de trabalho diário ou dos respectivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo, compete ao ICP-ANACOM estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — Cumprindo o formalismo legal, a alteração do horário atribuído a um trabalhador, salvo razões imperiosas de serviço, deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4 — Na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço, poderá o ICP-ANACOM adoptar uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades:

- a) Horário regular — aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso;
- b) Horário flexível — aquele que, com fixação de período de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída;
- c) Horário desfasado — aquele que, mantendo embora inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer serviço a serviço ou por determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidades de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída;
- d) Jornada contínua — horário que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um intervalo superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho;
- e) Trabalho em regime de turnos — aquele em que por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, em obediência, designadamente, às seguintes regras:

Os turnos são rotativos, estando o respectivo pessoal sujeito à sua variação regular;

Não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;

As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez em cada ciclo horário;

A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;

- f) Horário irregular — aquele em que os colaboradores se obrigam a cumprir o seu período nor-

mal de trabalho semanal, distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

1 — Aos trabalhadores-estudantes podem ser fixados, nos termos da lei, horários de trabalho adequados à frequência das aulas e às inerentes deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — O conselho de administração pode, a requerimento dos interessados, autorizar a prática de outros horários específicos, como o regime de trabalho a meio tempo ou outros regimes de trabalho a tempo parcial, ou ainda a prestação de trabalho domiciliário ou de teletrabalho, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das actividades desenvolvidas o justifiquem, nomeadamente aos:

Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;

Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Registo de assiduidade e pontualidade

O ICP-ANACOM procederá ao registo de assiduidade e pontualidade do seu pessoal, podendo, para o efeito, utilizar os meios que entender por mais adequados.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores providos em cargos de chefia, ou que exerçam funções de confiança ou de inspecção ou fiscalização, ou de apoio aos titulares desses cargos poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que dêem o seu acordo.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites dos períodos normais de trabalho, nem dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar e aos feriados obrigatórios.

3 — No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a retribuição respectiva, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

#### SUBSECÇÃO III

##### Trabalho suplementar

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Noção

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que, por determinação superior, for prestado:

- a) Fora do período normal de trabalho diário;
- b) Nos casos de horário flexível, para além do número de horas a que o trabalhador se encon-

tra obrigado em cada um dos períodos de afeição ou fora do período de funcionamento normal de serviço.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando o mesmo, apurado por média mensal, ultrapassar o número de horas estabelecido no n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup> como base de cálculo do valor do subsídio de isenção;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Casos em que é permitida a prestação de trabalho suplementar**

1 — Só é admitida a prestação de trabalho suplementar quando as necessidades do serviço imperiosamente o exigirem em virtude da acumulação anormal de trabalho, da urgência na realização de tarefas especiais, em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o normal funcionamento do ICP-ANACOM.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, os trabalhadores não podem recusar-se ao cumprimento de trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores estão dispensados de prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis, nomeadamente relacionados com as condições particulares de deficiência de que sejam portadores, a situação de gravidez e a guarda de filhos com idade inferior a 12 meses ou, que sendo portadores de deficiência, careçam de acompanhamento do progenitor.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Número máximo de horas de trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, aos seguintes limites:

- Duzentas horas de trabalho por ano;
- Duas horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — Os limites fixados no número anterior podem, no entanto, ser ultrapassados:

- a) Na prestação de trabalho em regime de turnos, quando ocorram faltas imprevisíveis de trabalhadores escalados e não seja possível a substituição imediata;
- b) Quando ocorra caso de força maior ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o ICP-ANACOM.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Compensação de trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado dá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Por acordo entre o ICP-ANACOM e o trabalhador, o descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

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

5 — O ICP-ANACOM obriga-se a assegurar as despesas com o transporte do trabalhador nas situações em que, por motivo da prestação de trabalho suplementar, não haja possibilidade para utilização de transporte público colectivo.

6 — Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos, sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar por período superior a três horas e trinta minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição suplementar.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor hora a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

#### SECÇÃO IV

##### **Férias, feriados, faltas e licenças sem retribuição**

##### SUBSECÇÃO I

##### Férias e feriados

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1 — Aplica-se aos trabalhadores do ICP-ANACOM o regime jurídico das férias regulado pelas disposições legais aplicáveis ao contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O período anual de férias é de 25 dias úteis remunerados.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a gozar os feriados legalmente obrigatórios, bem como a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

2 — Na área da Grande Lisboa, o feriado municipal será o correspondente ao da sede do ICP-ANACOM.

#### SUBSECÇÃO II

##### Faltas

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Definição

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum nos termos previstos em legislação especial, parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação aplicável;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente, incluindo consultas, tratamentos ou exames médicos que não possam realizar-se fora do horário de trabalho, ou cumprimento de obrigações legais, designadamente comparência em tribunal, polícia ou organismos oficiais, desde que devidamente comprovadas;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da 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 de filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As dadas ao abrigo da lei de protecção à maternidade e paternidade e regulamentação respectiva aplicável ao contrato individual de trabalho;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as dadas por doação de sangue, a título gracioso, até um dia e as dadas pela prática de actos inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário e pelo tempo necessário para acudir a situações de emergência.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados ao ICP-ANACOM com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, deverão ser comunicados no prazo de vinte e quatro horas a contar da data da sua verificação, salvo impossibilidade manifesta, caso em que a comunicação deverá ser feita logo que cessar o impedimento.

3 — O ICP-ANACOM pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, nos termos da cláusula 61.<sup>a</sup>;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, salvo determinação em contrário.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo,

direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

1 — Determinam perda de remuneração as faltas dadas por motivo de doença quando o trabalhador tiver direito a subsídio nos termos do regime geral de segurança social, sem prejuízo do disposto em ordem de serviço.

2 — Às faltas dadas por motivo de doença pelos trabalhadores referidos no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto, é aplicável o regime dos números seguintes.

3 — O pagamento da remuneração, na situação de doença, é efectuado de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 100 % durante os primeiros 30 dias;
- b) 85 % do 31.º ao 365.º dia;
- c) 60 % do 366.º ao 1095.º dia;
- d) 37,5 % do 1096.º dia em diante, até ficarem preenchidos os requisitos da aposentação.

4 — A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos no número anterior apenas é interrompida no caso da comparência ao serviço, pelo menos durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso e feriado.

5 — A aplicação do disposto no n.º 1, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, é suspensa se ele não comprovar através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

6 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100 % da remuneração a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica convocada pelo ICP-ANACOM;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

7 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c) Cirrose hepática descompensada;
- d) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doença vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Hepatite B;
- g) Sida;
- h) Tuberculose;
- i) Paramiloidose.

8 — Os trabalhadores referidos no n.º 5 devem apresentar-se na junta médica referida, com a periodicidade que esta indicar.

9 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não abrange as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidente de trabalho.

10 — As faltas por doença dos trabalhadores referidos no n.º 2, designadamente no respeitante à comunicação, comprovação, permanência no domicílio e consequências de saída não autorizada, acompanhamento e confirmação da doença pelo ICP-ANACOM e regresso ao trabalho, serão objecto de regulamentação pelo conselho de administração.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

#### SUBSECÇÃO III

##### Licença sem retribuição

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O ICP-ANACOM pode conceder, a pedido dos trabalhadores, licença sem retribuição até um ano, prorrogável nos mesmos termos.

2 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a licença sem retribuição, desde que com a duração não inferior a 60 dias, para frequência de cursos de formação profissional, nos termos dos diplomas legalmente estabelecidos.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade no ICP-ANACOM, com excepção da contagem do tempo para o efeito de aquisição de diuturnidades e de evolução na carreira profissional.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias do ICP-ANACOM e dos trabalhadores, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição tem direito a férias, na proporção de dois

dias úteis por cada mês completo de trabalho a prestar no ano de cessação da licença sem retribuição.

6 — O critério referido no número anterior é igualmente aplicável para determinação do valor do subsídio de Natal.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição e subsídios

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima mensal

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas na tabela constante do anexo II ao presente acordo.

2 — Os níveis de remuneração dos trabalhadores providos em cargos de chefia constam de tabela salarial própria, igualmente incluída no anexo II.

3 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a remuneração horária normal (*RH*) é calculada através da seguinte fórmula:

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

sendo *RM* a remuneração mínima e *N* o número de horas correspondente à duração semanal de trabalho, com excepção dos serviços de monitorização e intervenção, que, embora tendo a duração normal de trabalho semanal de quarenta horas, relevam para este efeito um valor de *N* igual a trinta e seis horas.

4 — Excepcionam-se do disposto no número anterior os serviços de monitorização e intervenção, que, embora tendo a duração normal de trabalho semanal de quarenta horas, relevam para efeitos de cálculo de trabalho suplementar um valor de *N* = 36 h.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade, até ao limite máximo de seis diuturnidades.

As diuturnidades vencem-se no dia em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de antiguidade.

O montante recebido a título de diuturnidade considera-se incluído em *RM* para efeitos do cálculo da remuneração horária normal.

O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III ao presente acordo.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio de férias é pago por inteiro conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um período de férias com a duração mínima de cinco dias úteis consecutivos.

3 — No ano da admissão ou da cessação, o subsídio de férias é calculado na proporção dos dias de férias a que tenha direito.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de Natal, de valor igual à retribuição do mês de Dezembro desse ano, que é pago conjuntamente com o vencimento do mês de Novembro.

2 — O valor deste subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano da admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pelo ICP-ANACOM.

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho nos termos do n.º 1, terá direito a um subsídio de refeição se o trabalho começado na parte da manhã se prolongar para além das 13 horas e a outro subsídio de refeição se se prolongar para além das 20 horas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos tem direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

- a) 25 % da remuneração mensal mínima, quando a amplitude entre as horas de início e termo do horário for igual ou superior a dezassete horas;
- b) 19 % da remuneração mensal mínima, quando a amplitude referida na alínea anterior for inferior a dezassete horas.

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — Só há lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devida a remuneração.

4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o pagamento do subsídio respectivo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Aos trabalhadores com mais de 10 anos de prestação de trabalho em regime de turnos, a cessação do pagamento do subsídio de turno será efectuada nos seguintes termos:

- Redução de 25 % do subsídio na altura em que o trabalhador cessar o trabalho em regime de turnos;
- Redução de mais 25 % após um ano da cessação da prestação de trabalho em regime de turnos;
- Redução dos restantes 50 % no termo do ano subsequente.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — O ICP-ANACOM paga um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado, no montante constante do anexo III ao presente acordo.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo aquele em que o serviço prestado tiver a duração superior a três horas e trinta minutos.

3 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo não é devido pagamento do subsídio de refeição.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de pequeno-almoço

O ICP-ANACOM pagará um subsídio de pequeno-almoço sempre que o trabalhador iniciar a sua actividade normal entre as 0 e as 8 horas.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Abonos para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento são devidos os abonos para falhas de acordo com os valores fixados no anexo III, sem prejuízo da sua actualização pelo conselho de administração sempre que isso se justifique.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Subsídio de atendimento ao público

Os trabalhadores com funções de atendimento ao público têm direito a um subsídio de atendimento por dia de trabalho efectivamente prestado nessas funções, no valor fixado no anexo III ao presente acordo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de ama e infantário

1 — O subsídio de ama e infantário será atribuído nos casos em que os filhos dos trabalhadores recorram aos serviços de amas ou de infantário após perfazerem os 3 meses de idade e enquanto não ingressarem no ensino básico, nos termos a fixar em ordem de serviço aprovada pelo conselho de administração.

2 — O subsídio, no montante fixado no anexo III a este acordo, será pago mensalmente e incluído no processamento do vencimento do trabalhador.

3 — Quando as despesas de ama ou de infantário não atingirem o valor fixado para o respectivo subsídio, este será de valor igual ao que consta dos recibos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de auxílio para estudos

1 — O subsídio de auxílio para estudos, atribuído em função dos escalões de ensino e de acordo com os montantes previstos no anexo III a este acordo, será pago anualmente no mês de Setembro aos trabalhadores e seus descendentes que se encontrem matriculados em estabelecimentos de ensino públicos ou privados.

2 — O subsídio será atribuído aos descendentes dos trabalhadores desde que estes reúnam condições para a percepção do abono de família.

3 — Aos trabalhadores será condição para usufruírem do respectivo subsídio de auxílio para estudos que a frequência do curso concorra para o aumento do seu grau académico e registem aproveitamento escolar.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial de função

1 — O exercício de tarefas de coordenação de grupo ou equipa, de elevada especialização ou outras, desde que não compreendidas na categoria profissional do trabalhador a quem sejam atribuídas, poderá dar lugar à atribuição de um subsídio especial de função que acrescerá à remuneração da sua categoria profissional, de valor a fixar pelo conselho de administração.

2 — O exercício da função de secretariado poderá dar lugar ao pagamento de um subsídio que acrescerá à remuneração da categoria profissional dos trabalhadores que as desempenharem, de valor a fixar pelo conselho de administração.

3 — O pagamento dos subsídios referidos nos números anteriores apenas é devido enquanto os trabalhadores se mantiverem no desempenho daquelas tarefas.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1 — O ICP-ANACOM atribuirá anualmente um prémio de produtividade em função do desempenho, cumprimento dos objectivos e assiduidade, de acordo com regras e mecanismos de reclamação interna predefinidos, elaborados após audição dos sindicatos.

2 — Atribuirá ainda, nos meses em que o trabalhador complete 15 e 30 anos de serviço efectivo no ICP-ANACOM, um prémio de antiguidade, correspondente a um mês de vencimento.

3 — Para efeitos do número anterior, entende-se por tempo de serviço efectivo o contado desde a data de início de exercício de funções, independentemente da natureza do vínculo.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Pagamento da retribuição**

1 — A retribuição é colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil de cada mês, podendo escalonar o pagamento por sectores ou serviços.

2 — O ICP-ANACOM efectua o pagamento da retribuição por meio de transferência ou de cheque bancário.

3 — Até à data referida no n.º 1, o ICP-ANACOM entrega a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação da remuneração base, das remunerações relativas a trabalho suplementar, diuturnidades e qualquer outra prestação, bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, e o montante líquido a receber.

### CAPÍTULO IX

#### **Suspensão do contrato de trabalho**

##### Cláusula 79.<sup>a</sup>

###### **Remissão**

A suspensão do contrato de trabalho é regulada pelas normas respectivas aplicáveis ao contrato de trabalho.

### CAPÍTULO X

#### **Cessação do contrato de trabalho**

##### Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### **Remissão**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é aplicável o regime da cessação do contrato individual de trabalho.

### CAPÍTULO XI

#### **Segurança social e benefícios complementares**

##### Cláusula 81.<sup>a</sup>

###### **Regimes de segurança social**

Os trabalhadores do ICP-ANACOM ficam abrangidos pelos seguintes regimes de segurança social:

- a) Os trabalhadores a que se refere o artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto, mantêm o regime de segurança social de que beneficiavam à data da integração e que abrange a inscrição na Caixa Geral de Aposentações e no Montepio dos servidores do Estado e das regalias por estes concedidas;
- b) Os restantes trabalhadores beneficiam do regime geral da segurança social.

##### Cláusula 82.<sup>a</sup>

###### **Benefícios complementares**

1 — O ICP-ANACOM poderá instituir, em benefício dos seus trabalhadores, esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2 — A instituição dos benefícios referidos no número anterior tem como primeiro objectivo a uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores do ICP-ANACOM, independentemente da sua proveniência.

##### Cláusula 83.<sup>a</sup>

###### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — Os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, vítimas de acidente em serviço ou que padeçam de doença profissional, permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior, quando ocorra incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, o ICP-ANACOM garante, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhes seria devida se não tivessem sido afectados pela incapacidade, incluindo o subsídio de refeição.

3 — O ICP-ANACOM poderá garantir, por contrato de seguro, a cobertura dos riscos referidos nos números anteriores.

### CAPÍTULO XII

#### **Higiene, segurança e medicina no trabalho**

##### Cláusula 84.<sup>a</sup>

###### **Higiene e segurança**

1 — O ICP-ANACOM deve instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — A segurança no ICP-ANACOM tem como objectivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — É dever de todos os trabalhadores do ICP-ANACOM participarem na função de segurança, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes no trabalho.

##### Cláusula 85.<sup>a</sup>

###### **Medicina no trabalho**

Todos os trabalhadores do ICP-ANACOM ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, quando para isso forem convocados.

### CAPÍTULO XIII

#### **Disposições finais e transitórias**

##### Cláusula 86.<sup>a</sup>

###### **Carácter globalmente mais favorável**

O presente acordo substitui integralmente o acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003, e é globalmente mais favorável do que o referido acordo.

##### Cláusula 87.<sup>a</sup>

###### **Regulamento de carreiras**

O regulamento de carreiras constante ao anexo I ao presente acordo vigorará até à sua substituição por regulamento acordado entre as partes, o que se poderá verificar antes do termo de vigência deste acordo.



## ANEXO I

### Regulamento de carreiras

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Conceitos

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- a) Nível de qualificação — conjunto de grupos profissionais que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações de nível semelhante;
- b) Grupo profissional — qualificação que define o estatuto sócio-profissional e remuneratório do trabalhador, em correspondência com as funções atribuídas, e que definem o objecto da prestação de trabalho;
- c) Função — conjunto de tarefas de idêntica natureza e nível de qualificação;
- d) Carreira profissional — conjunto de categorias ou de grupos profissionais de níveis de qualificação diferentes no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional dos trabalhadores;
- e) Categoria profissional — situação no grupo profissional a que corresponde um determinado nível de remuneração.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Níveis de qualificação

Os grupos profissionais dos trabalhadores do ICP-ANACOM integram-se em níveis de qualificação, do modo seguinte:

- a) Quadros superiores — integra os grupos profissionais de técnico superior especialista, técnico superior assessor e técnico superior consultor;
- b) Quadros médios — integra o grupo profissional de assistente e técnico de informática do nível II;
- c) Altamente qualificados — integra os grupos profissionais de técnico radioeléctrico, documentalista e técnico de informática do nível I;
- d) Qualificados — integra os grupos profissionais de técnico administrativo e técnico de reprografia;
- e) Semiqualficados — integra os grupos profissionais de motorista e contínuo.

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos profissionais:

- a) Ingresso pela categoria profissional mais baixa;
- b) Habilitações literárias, profissionais ou experiência profissional exigidas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade e ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos profissionais previstas no capítulo seguinte poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Acesso

1 — Para os efeitos estabelecidos neste regulamento, considera-se:

- a) Acesso a categorias profissionais — progressão no grupo profissional dependente da antiguidade e ou do mérito;
- b) Acesso a nível de qualificação superior — progressão decorrente da mudança de conteúdo funcional e de acréscimo de responsabilidade envolvendo mudança de grupo profissional.

2 — O acesso a categorias profissionais dependente da antiguidade poderá excepcionalmente ser acelerado ou retardado até 50 % do tempo normal exigido para cada progressão, em função da avaliação e do mérito no desempenho do trabalhador.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Avaliação do desempenho

1 — Os critérios de avaliação de desempenho serão objecto de regulamento a aprovar pelo conselho de administração.

2 — O regulamento previsto no número anterior será aplicável a todos os trabalhadores do ICP-ANACOM, excepto quando se encontrem no exercício de funções de direcção.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Promoções

1 — Todas as promoções dos trabalhadores do ICP-ANACOM, resultantes quer do acesso a categorias profissionais nos termos do n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup> ou do acesso a nível de qualificação superior previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 4.<sup>a</sup>, serão objecto de proposta a submeter à apreciação do conselho de administração.

2 — Na análise e decisão das propostas de promoção, o conselho de administração atenderá, nomeadamente, aos seguintes factores:

- a) Resultados da avaliação do desempenho e do potencial;
- b) Requisitos especiais de acesso;
- c) Currículo do trabalhador.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Mudança de categoria e grupo profissional

Quando haja lugar a recrutamento interno, a que corresponda grupo profissional de nível de qualificação superior, a mudança efectuar-se-á normalmente para a categoria do novo grupo profissional a que corresponda nível de remuneração igual ou, quando inexistente, ao imediatamente superior ao detido pelo trabalhador.

## CAPÍTULO II

### Níveis de qualificação

#### SECÇÃO I

##### Quadros superiores

###### SUBSECÇÃO I

Grupo profissional técnico superior especialista

###### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional de técnico superior especialista a posse de bacharelato ou licenciatura reconhecidos pelo Ministério da Educação.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior especialista efectua-se pela categoria E1.

###### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Acesso

O grupo profissional técnico superior especialista desenvolve-se pelas categorias E1, E2, E3, E4, E5 e E6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria E2 os trabalhadores com dois anos de serviço efectivo na categoria E1;
- b) Têm acesso à categoria E3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria E2;
- c) Têm acesso à categoria E4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria E3;
- d) Têm acesso à categoria E5 os trabalhadores com seis anos de serviço efectivo na categoria E4;
- e) O acesso à categoria E6 não depende de tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

###### SUBSECÇÃO II

Grupo profissional técnico superior assessor

###### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional técnico superior assessor a posse de licenciatura ou bacharelato e cinco anos de experiência profissional na área funcional respectiva.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor efectua-se pela categoria F2.

###### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Acesso

O grupo profissional de técnico superior assessor desenvolve-se pelas categorias F2, F3, F4 e F5 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria F3 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria F2;

- b) Têm acesso à categoria F4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria F3;
- c) O acesso à categoria F5 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

###### SUBSECÇÃO III

Grupo profissional técnico superior consultor

###### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional técnico superior consultor a posse de licenciatura ou bacharelato e um comprovado e elevado grau de especialização na área funcional respectiva.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor efectua-se pela categoria G1.

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Acesso

O grupo profissional de técnico superior consultor desenvolve-se pelas categorias G1, G2, G3 e G4 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria G2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria G1;
- b) Têm acesso à categoria G3 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria G2;
- c) O acesso à categoria G4 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

###### SUBSECÇÃO IV

Carreira de técnico superior

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Acesso excepcional

1 — O acesso ao grupo profissional de técnico superior assessor poderá verificar-se, por deliberação do conselho de administração, de entre os técnicos superiores especialistas integrados na categoria E2 (e ao completarem o tempo de permanência previsto para essa categoria) ou superior, mediante apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

2 — O acesso ao grupo profissional de técnico superior consultor poderá verificar-se, por deliberação do conselho de administração, de entre os técnicos superiores assessores da categoria F3 (e ao completarem o tempo de permanência previsto para essa categoria) ou superior, mediante apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

3 — Os acessos referidos nos números anteriores verificar-se-ão para as categorias de ingresso dos grupos profissionais respectivos.

## SECÇÃO II

### Quadros médios

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação quadro médio abrange os grupos profissionais de assistente e técnico de informática do nível II.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação de quadro médio o 12.º ano de escolaridade ou pelo menos cinco anos de experiência profissional comprovada nesse nível de qualificação ou nos níveis dos altamente qualificados ou qualificados.

2 — O ingresso no grupo profissional de assistente efectua-se pela categoria D1 ou D2 se o trabalhador já detiver no seu grupo profissional de origem as categorias B6 ou C5.

3 — O ingresso no grupo profissional de técnico de informática II efectua-se pela categoria TII1 ou TII2 se o trabalhador já detiver no seu grupo profissional de origem as categorias TI4 ou TI5.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Acesso

O grupo profissional de assistente desenvolve-se pelas categorias D1, D2, D3, D4, D5 e D6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria D2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria D1;
- b) Têm acesso à categoria D3 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria D2;
- c) Têm acesso à categoria D4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria D3;
- d) O acesso à categoria D5 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria D4 com cinco anos de serviço efectivo nessa categoria;
- e) O acesso à categoria D6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria D5 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

O grupo profissional de técnico de informática do nível II desenvolve-se pelas categorias TII1, TII2, TII3, TII4, TII5 e TII6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria TII2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria TII1;
- b) Têm acesso à categoria TII3 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII2;
- c) Têm acesso à categoria TII4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII3;
- d) Têm acesso à categoria TII5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII4;

- e) O acesso à categoria TII6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria TII5 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

## SECÇÃO III

### Altamente qualificados

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação de altamente qualificado abrange os grupos profissionais de técnico radioelétrico, documentalista e técnico de informática de nível I.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação de altamente qualificado o 12.º ano de escolaridade.

2 — O ingresso no grupo profissional de altamente qualificado efectua-se pela categoria C1 ou TII1, excepto para trabalhadores posicionados, no grupo profissional de origem, em categorias com níveis salariais superiores a esta.

Neste último caso, o acesso far-se-á pela categoria profissional equivalente ao nível salarial detido pelo trabalhador no grupo de origem.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Acesso

Os grupos profissionais de técnico radioelétrico e documentalista desenvolvem-se pelas categorias C1, C2, C3, C4, C5, C6 e C7 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria C2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria C1;
- b) Têm acesso à categoria C3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria C2;
- c) Têm acesso à categoria C4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria C3;
- d) Têm acesso à categoria C5 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria C4; exceptuam-se os técnicos radioelétricos, em que o acesso à categoria C5 é feito através de quatro anos de serviço efectivo em C4;
- e) Têm acesso à categoria C6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria C5; exceptuam-se os técnicos radioelétricos, em que o acesso à categoria C6 é feito através de quatro anos de serviço efectivo em C5;
- f) O acesso à categoria C7 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria C6 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria; exceptuam-se os técnicos radioelétricos, em que o acesso à categoria C7 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria C6 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de quatro anos de serviço efectivo nessa categoria.

O grupo profissional de técnico informática do nível 1 desenvolve-se pelas categorias TI1, TI2, TI3, TI4, TI5 e TI6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria TI2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria TI1;
- b) Têm acesso à categoria TI3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria TI2;
- c) Têm acesso à categoria TI4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TI3;
- d) Têm acesso à categoria TI5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TI4;
- e) O acesso à categoria TI6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria TI5 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

#### SECÇÃO IV

##### Nível de qualificação dos qualificados

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação dos qualificados abrange os grupos profissionais de técnico administrativo e técnico de reprografia.

###### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação dos qualificados a posse do 9.º ano de escolaridade.

2 — O ingresso no grupo profissional dos qualificados efectua-se pela categoria B1.

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Acesso

O grupo profissional de técnico administrativo desenvolve-se pelas categorias B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7 e B8.

O grupo profissional de técnico de reprografia desenvolve-se pelas categorias B1, B2, B3, B4, B5 e B6.

- a) Têm acesso à categoria B2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria B1.
- b) Têm acesso à categoria B3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria B2.
- c) Têm acesso à categoria B4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria B3.
- d) Têm acesso à categoria B5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria B4, com excepção feita aos técnicos de reprografia, em que o acesso a B5 é feito através de cinco anos de serviço efectivo em B4.
- e) Têm acesso à categoria B6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria B5, com excepção feita aos técnicos de reprografia, em que o acesso se efectua através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo na categoria B5.

f) Têm acesso à categoria B7 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria B6.

g) O acesso à categoria B8 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria B7 através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

#### SECÇÃO V

##### Nível de qualificação dos semiquualificados

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação dos semiquualificados abrange os grupos profissionais de motorista e contínuo.

###### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação dos semiquualificados a posse da escolaridade mínima obrigatória.

2 — O ingresso no grupo profissional dos qualificados efectua-se pela categoria A1.

###### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Acesso

O grupo profissional de contínuo desenvolve-se pelas categorias A1, A2, A3, A4, A5 e A6.

O grupo profissional de motorista desenvolve-se pelas categorias A1, A2, A3, A4, A5, A6 e A7.

- a) Têm acesso à categoria A2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria A1.
- b) Têm acesso à categoria A3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria A2.
- c) Têm acesso à categoria A4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria A3.
- d) Têm acesso à categoria A5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria A4, com excepção feita aos trabalhadores do grupo profissional de contínuo, em que o acesso se efectua através de cinco anos de serviço efectivo na categoria A4.
- e) Têm acesso à categoria A6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria A5, com excepção feita aos trabalhadores do grupo profissional de contínuo, em que o acesso se efectua através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo na categoria A5.
- f) O acesso à categoria A7 efectuar-se-á entre os trabalhadores da categoria A6 através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

###### Definição de funções

###### Quadros superiores

*Técnico superior.* — É o trabalhador que desempenha funções de nível superior para as quais tem habilitação académica e ou profissional adequada. Consoante a sua qualificação, encontra-se integrado nas faixas de especialista, assessor e consultor.

*Especialista.* — Âmbito: executa trabalhos da sua especialidade para resolução de problemas; presta assistência a profissionais mais categorizados, efectuando estudos, projectos, ensaios ou cálculos. Autonomia: recebe indicações detalhadas sobre métodos e processos; os resultados são revistos e recebe a assistência técnica necessária. Responsabilidade: responde, no âmbito da sua função e especialidade, pelos trabalhos que executa, orientando-os, eventualmente; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora mais ligada à solução de problemas do que a resultados finais.

*Assessor.* — Âmbito: participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade. Autonomia: o trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos seus objectivos, de prioridade relativa e interligações com outros projectos. Responsabilidade: coordena profissionais de elevada especialização; é responsável pelo planeamento conjunto de vários sectores complementares.

*Consultor.* — Âmbito: dirige ou executa programas de estudos e de trabalho que podem envolver conhecimentos em mais de um sector de actividade. Autonomia: o trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos seus objectivos finais e apenas condicionado à política e objectivos globais. Responsabilidade: toma decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão técnica; dá parecer sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis; é responsável por pareceres ou recomendações que fundamentam decisões ao nível máximo da gestão.

#### Quadros médios

*Assistente.* — É o trabalhador que executa trabalhos ou estudos que requerem elevados conhecimentos técnicos e adequada especialização em determinadas áreas funcionais, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Dá apoio técnico a profissionais de nível superior. Colabora com outros profissionais e participa em grupos de trabalho em matérias que exijam conhecimentos técnicos da sua área funcional. Dentro da orientação recebida, e tendo em conta os resultados finais, pode tomar decisões relativas a problemas correntes. Coordena funcional e ou tecnicamente outros profissionais ou grupos de trabalho.

*Técnico de informática II.* — É o trabalhador que efectua estudos sobre conceitos e procedimentos informáticos, melhora-os ou elabora novos conceitos e procedimentos, e emite pareceres sobre a sua publicação ou aplica-os ele próprio; coordena operações de assistência necessárias a estudos específicos; projecta e gere aplicações informáticas e soluções de *hardware* aplicadas; prepara, actualiza e mantém operacionais os sistemas de bases de dados, a fim de determinar a respectiva validade e eficácia e preparar o equipamento informático da organização; analisa as necessidades informáticas dos utilizadores e providencia pela satisfação das mesmas; supervisiona, eventualmente, outros trabalhadores.

#### Altamente qualificados

*Técnico radioeléctrico.* — É o trabalhador que realiza medidas, registos e ensaios de modo a instalar, conservar, detectar avarias e repará-las e fiscalizar a utilização de equipamentos, instalações e meios de transmissão, de emissão e recepção de propagação electro-magnética. Efectua e interpreta leituras em aparelhagem de teste e medida, para assegurar ligações, substituir componentes e ou corrigir níveis de funcionamento, segundo padrões de qualidade desejada de serviço. Lê e interpreta manuais técnicos e consulta e mantém actualizados livros de cadastro do material à sua responsabilidade. Participa em programas de fiscalização radioeléctrica, em instalações físicas ou móveis, detecta e analisa interferências, averigua o comportamento do sistema padrão de frequências do ICP-ANACOM, procede a vistorias de licenciamento e rotina, podendo levantar autos de notícia, selagem e apreensão, segundo o Regulamento Internacional das Radiocomunicações. Interpreta, regista e ordena para tratamento estatístico esquemas ou relatórios, medidas de frequência, de intensidade de campo, de taxa de modulação e de largura de faixa (determinação radiogoniométrica). Elabora relatórios, desenhos técnicos simples e planos de execução de trabalhos a realizar e assegura as tarefas técnico-administrativas relacionadas com o licenciamento, fiscalização e instalações radioeléctricas. Presta assistência técnica, fiscaliza, esclarece, controla e coordena adjudicações, reclamações, aquisição de materiais, métodos de trabalho e desenvolvimento operacional.

*Documentalista.* — É o trabalhador que recolhe, cataloga, classifica, cota, arquiva, microfilma e prepara a informação técnica para ser processada automaticamente, difunde os textos e documentos seleccionados de acordo com os interesses e necessidades do ICP-ANACOM. Executa o levantamento de perfis técnicos e pesquisas bibliográficas retrospectivas. Colabora na execução de bibliografias especializadas, catálogos, índices e pequenas traduções técnicas. Levanta e controla a linguagem documental necessária à classificação de documentos.

*Técnico de informática I.* — É o trabalhador que efectua a instalação, actualização e manutenção do *software*: procede, utilizando programas-tipo, ao início e à carga do sistema de exploração; testa o computador com programas de aplicação a fim de verificar o bom funcionamento do *software* e a sua compatibilidade com o equipamento; diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento do sistema informático, localizando as avarias de equipamento e de *software*; identifica e corrige os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelo computador e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor; instala, quando for caso disso, novas versões do sistema de exploração; recolhe toda a informação disponível sobre as avarias que lhe são assinaladas pelo utilizador; assegura a reparação das avarias assinaladas e efectua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e da salvaguarda do *software*; redige

relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.

#### Qualificados

**Técnico administrativo.** — É o trabalhador que recebe, expede, trata, processa em computador e arquiva documentação. Organiza e mantém actualizados arquivos, ficheiros e legislação, bem como assegura o expediente referente a movimentos e situações de pessoal e ainda o respeitante a bens, para o que providencia os contactos e registos necessários. Efectua operações de tesouraria, gere adiantamentos e executa o processamento de abonos e outras despesas. Elabora e liquida contas-correntes com outras entidades, conferindo-as e registando-as. Confere os documentos contabilísticos, estatísticos e patrimoniais. Colabora na elaboração de orçamentos, programas e relatórios de actividades e emite informações de carácter técnico-administrativo. Exerce outras tarefas administrativas relativamente a várias áreas funcionais, recorrendo nomeadamente a equipamentos no âmbito da burótica e da informática.

**Técnico de reprografia.** — É o trabalhador que opera, vigia e assegura o correcto funcionamento de máquinas de imprimir, nomeadamente *offset* a uma e a várias cores. Faz o transporte, bem como assegura o funcionamento de outro equipamento do sector gráfico, como máquinas de reproduzir, de acabamento, de alçar, de encadernar e de coser.

#### Semiqualficados

**Motorista.** — É o trabalhador que conduz viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detectando e comunicando as deficiências verificadas. É responsável, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orienta e colabora na carga e descarga do veículo que conduz, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares da viatura. Providencia, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, encaminha e acompanha pessoas estranhas ao serviço e presta informações. Recebe e entrega, interna ou externamente, mensagens, objectos e expediente. Executa tarefas simples e elementares, em apoio de funções administrativas.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

(Em euros)

Níveis de remuneração	Montante
1 .....	560,90
2 .....	605,20
3 .....	653,80
4 .....	705,70
5 .....	761,90
6 .....	836,40
7 .....	920,70
8 .....	1 022,30
9 .....	1 135,70
10 .....	1 270,80
11 .....	1 417,80
12 .....	1 489,10

(Em euros)

Níveis de remuneração	Montante
13 .....	1 655,50
14 .....	1 820,80
15 .....	1 931
16 .....	2 048,80
17 .....	2 172
18 .....	2 282,20
19 .....	2 398,90
20 .....	2 539,40
21 .....	2 663,70
22 .....	2 792,20
23 .....	2 933,80
24 .....	3 228,80
25 .....	3 425,40

#### Cargos de direcção e chefia

(Em euros)

Níveis de remuneração/cargos	Montante
Chefia de departamento .....	3.3 1 445,80
	3.2 1 752,70
	3.1 2 110,40
	3.0 2 282,20
Chefia de divisão .....	2.3 2 429,20
	2.2 2 620,40
	2.1 2 885,20
	2.0 3 057,00
Director .....	1.3 3 253,60
	1.2 3 450,30
	1.1 3 658,90
	1.0 3 868,50

### ANEXO III

#### Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custo

##### Tabela de diuturnidades e subsídios

(Em euros)

Designação	Montante
Diuturnidade .....	28,30
Subsídio de refeição .....	9,81
Subsídio de pequeno-almoço .....	1,74
Subsídio de infantário/ama (mensal) .....	57,82
Subsídio de atendimento ao público (diário) .....	4,11
Subsídio para falhas (mensal) .....	85,37

##### Subsídio de auxílio para estudos

Ensino pré-escolar — € 29,20.  
 Ensino básico — € 87,60.  
 Ensino secundário — € 112,40.  
 Ensino superior — € 174.

##### Ajudas de custo para deslocações no País

Diária completa — € 73,50.  
 Pequeno-almoço — € 2,17.  
 Almoço/jantar — € 14,06.  
 Alojamento com pequeno-almoço — € 45,38.

Sistema de carreiras e remunerações

Tabela Salarial 2005																																											
Nível Salarial	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1																		
Salário	3.425,40	3.228,80	2.933,80	2.792,20	2.663,70	2.539,40	2.398,90	2.282,20	2.172,00	2.048,80	1.931,00	1.820,80	1.655,50	1.489,10	1.417,80	1.270,80	1.135,70	1.022,30	920,70	836,40	761,90	705,70	653,80	605,20	560,90																		
Grupo Prof.																																											
Consultor				Assessor				Especialista				Téc Informática II				Assistente				Téc Informática I				TRE/OPS/DOC				TAD/DES				TRP				TELMOT				OEACNT			
G4, G3, G2, G1				F5, F4, F3, F2				E6, E5, E4, E3, E2, E1				TII6, TII5, TII4, TII3, TII2, TII1				D6, D5, D4, D3, D2, D1				TII6, TII5, TII4, TII3, TII2, TII1				C7, C6, C5, C4, C3, C2, C1				B8, B7, B6, B5, B4, B3, B2, B1				B5, B4, B3, B2, B1				A7, A6, A5, A4, A3, A2, A1				A6, A5, A4, A3, A2, A1			
Evolução na Carreira																																											
TSC/TSA/TSE																																											
N 5 3 N 5 2 N 6 5 3 2 N 4 4 4 3 5/N 5 4 4 3 N 4 4 3 2 4/N 4 4 4 3 2 5/N 5 5 4 3 2 5/N 5 5 4 4 3 2 5/N 5 5 3 2 5/N 5 4 4 3 2 5/N 5 4 3 2																																											

Legenda: N = Nomeação

Lisboa, 16 de Maio de 2005.

Pelo ICP-ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações:

Fernando Manuel Carreiras, mandatário.  
 Ana Margarida Douado Eusébio Sampaio da Nóvoa, mandatária.  
 Maria João Borges da Conceição Ramos dos Santos Oliveira, mandatária.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

Vitorino da Silva Machado, mandatário.  
 Manuel de Jesus Rodrigues Gomes, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Manuel Matias Ferreira da Silva, mandatário.  
 Ilídio Salgado Marçal, mandatário.  
 António Pereira Rodrigues Pica, mandatário.

Depositado em 4 de Julho de 2005, a fl. 99 do livro n.º 10, com o n.º 154/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.da, e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

**CAPÍTULO I**  
**Área e âmbito**

**Cláusula 1.ª**  
**Área e âmbito**

1 — O presente AE altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho

de 1998, que teve a sua última actualização no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

2 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.da, CAE 15510 e 15982 — Indústria de leite e derivados e fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outro.

3 — A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 200 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

4 —	.....
5 —	.....
6 —	.....
7 —	.....
8 —	.....
9 —	.....

## CAPÍTULO IV

[...]

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regimes de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

- Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 29%;
- Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana — 27%;
- Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável — 19%;
- Regime de três turnos com folgas fixas — 17%;
- Regime de dois turnos com folgas variáveis — 18%;
- Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 15%;
- Regime de dois turnos com folgas fixas — 13%.

2 —	.....
3 —	.....
4 —	.....
5 —	.....

## CAPÍTULO VIII

### Assuntos regulamentados pela lei geral

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- Cessação do contrato de trabalho;
- Disciplina;
- Condições particulares de trabalho: protecção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;
- Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- Formação profissional;
- Actividade sindical.

## CAPÍTULO IX

### Disposições gerais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos em representação da Parmalat Portugal e dois em representação de cada um dos sindicatos outorgantes do presente AE, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — A comissão elaborará o seu regulamento no prazo máximo de 45 dias.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes para efeitos de publicação no respectivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da Parmalat Portugal; no caso de reclamação, a Parmalat Portugal deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Parmalat Portugal, que ficam integralmente revogados.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Operador de máquinas de transporte e elevação.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos, bem como dos seus locais de trabalho. Pode executar outras operações simples com máquinas.



ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)			
Nível	Categoria	Vencimento base	Subsídio de assiduidade
1S	Chefe de serviços ..... Técnico do grau III .....	1 383,46	
1	Chefe de sector ..... Chefe de secção ..... Técnico do grau II .....	1 355,91	
2	Chefe de turno ..... Encarregado de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário principal ..... Técnico do grau I ..... Técnico administrativo/industrial ..... Técnico de manutenção do grau IV ...	946,37	124,70
3A	Analista qualificado ..... Encarregado de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de processo principal do grau II ..... Técnico de manutenção do grau III ...	841,01	112,23
3	Analista principal ..... Encarregado de 3. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de processo principal do grau I ..... Técnico de manutenção do grau II ...	768,78	99,76
4	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém qualificado ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de processo de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico industrial ..... Técnico de manutenção do grau I ...	715,94	87,29
5	Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém principal ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de processo de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico estagiário do grau III .....	679,76	74,82
6	Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Operador de processo de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico estagiário do grau II .....	645,24	62,35
7	Controlador de entregas ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador ..... Pedreiro de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de transporte e elevação do grau IV ..... Técnico estagiário do grau I ..... Telefonista/rececionista .....	624,53	52,37
8	Ajudante de processo do grau III .... Auxiliar administrativo do grau III ... Operador de máquinas de transporte e elevação do grau III .....	599,48	37,41
9	Ajudante de processo do grau II .... Auxiliar administrativo do grau II ... Operador de máquinas de transporte e elevação do grau II .....	555,12	24,94

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base	Subsídio de assiduidade
10	Ajudante ..... Ajudante de processo do grau I ..... Auxiliar administrativo do grau I .... Operador de máquinas de transporte e elevação do grau I .....	535,08	17,46

Águas de Moura, 6 de Junho de 2005.

Pela Parmalat Portuguesa, L.<sup>da</sup>:

*Carlos Alberto Correia*, mandatário.  
*Maria Anjos Afonso*, mandatária.  
*Fernando Oliveira Santos*, mandatário.

Pelo SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

*José Amado*, mandatário.  
*Cláudio Ventura*, mandatário.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente AE altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, que teve a sua última actualização no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

2 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, CAE 15510 e 15982 — Indústria de leite e derivados e fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outro.

3 — A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 200 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

4 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos

que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- c) Possuírem aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — A escolaridade mínima ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente AE.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições específicas da admissão constam dos anexos I e II, sem prejuízo do disposto na lei geral quanto ao período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias e classificações profissionais

1 — As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas nos anexos I e II.

2 — A classificação dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

3 — É vedado à empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste AE.

4 — Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente AE após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior da mesma área ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2 — Os trabalhadores ascenderão à categoria superior no âmbito da mesma área ou à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula antecedente, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I e II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da Parmalat Portugal

São deveres da Parmalat Portugal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à higiene e segurança no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;
- g) Enviar as quotas sindicais de cada trabalhador para os respectivos sindicatos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de quatro horas ou, excepcionalmente,

o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à Parmalat Portugal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciadas na lei e neste AE.

3 — Os regulamentos internos devem ser submetidos à aprovação do IDICT, ouvidos os sindicatos, no prazo máximo de 30 dias, e consideram-se aprovados se, no prazo máximo de 30 dias após a sua recepção, não forem objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e fixação

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

2 — Os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Horário normal — aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial — aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar semanalmente e o intervalo para refeição poderá variar, sendo no mínimo trinta minutos e no máximo duas horas, de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado — aquele em que para o mesmo posto de trabalho existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;
- d) Horário de turnos — aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

2 — A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Horário especial de trabalho

1 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras e distribuição de produtos lácteos.

2 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

3 — O alargamento não pode exceder o máximo de quatro meses em cada ano civil.

4 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

5 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;
- b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, o descanso semanal previsto na cláusula 41.<sup>a</sup>, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa.

6 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador e nunca exceder o período do ano civil.

7 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

9 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET não esteja assegurada por transportes colectivos existentes, a Parmalat Portugal garantirá os adequados transportes.

10 — Durante o período de HET prestado nos termos desta cláusula, a Parmalat Portugal não poderá recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos, excepto quando se torne indispensável para prevenir ou reparar graves prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

11 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio mensal de € 31,50.

12 — a) Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o término do seu período de trabalho.

b) A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200% por cada hora de cada dia de antecipação efectiva.

c) No início de cada mês, a direcção fabril dará público conhecimento dos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

d) Por motivos plausíveis e justificáveis, poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — A Parmalat Portugal obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

2 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

3 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

4 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal.

6 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

7 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — 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 quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano e ainda os trabalhadores menores.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Parmalat Portugal deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos do n.º 4 da cláusula 39.<sup>a</sup>

6 — Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7 — Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8 — Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.

9 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa e ou para a sua visibilidade.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Quarenta e oito horas totais de trabalho por semana;
- d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da Parmalat Portugal, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, confiança ou fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão acompanhados da declaração de concórdia dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 30.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende, para além da remuneração base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal e a isenção por horário de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — A Parmalat Portugal procederá ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada

mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

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

em que:

*RH* = remuneração horária;  
*RM* = remuneração mensal;  
*N* = período normal de trabalho semanal.

Sempre que o horário de trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3%, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

3 — A antiguidade para efeitos do disposto no n.ºs 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de Março de 1995.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho.

5 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão, no ano da incorporação ou no ano de regresso, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2 — No ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20% da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 31,50/mês.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

- a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 29%;
- b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana — 27%;
- c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável — 19%;
- d) Regime de três turnos com folgas fixas — 17%;
- e) Regime de dois turnos com folgas variáveis — 18%;
- f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 15%;
- g) Regime de dois turnos com folgas fixas — 13%.

2 — Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos decorrentes da variação do tipo de folgas, conforme o número anterior (para três turnos, 2% ou 10%; para dois turnos, 2% ou 5%).

3 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

4 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

5 — Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido com excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 15 dias úteis.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por trabalho nocturno

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Para efeito do disposto no n.º 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20 horas e até às 7 horas da manhã.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituído desempenhar a função normal do substituído.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

3 — Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — A Parmalat Portugal atribuirá um subsídio de alimentação de € 6,56 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo desde 1 de Janeiro de 2004, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2 — A Parmalat Portugal poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4 — Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal se for prestado em tempo diurno;
- b) 75% da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno até às 24 horas;
- c) 100% da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno a partir das 0 horas.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 120% da retribuição normal.

3 — Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Transferência

1 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

2 — O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal transferência se dê num raio de distância não superior a 30 km.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal, salvo o estipulado em contrário, 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.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato,

tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

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

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver desloçado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal lho proporcionar;
- b) Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal.

Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento, contra apresentação de factura, segundo valores considerados razoáveis;

- c) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;  
Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;  
Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;  
Ceia — das 24 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,49;  
Almoço — € 9,48;  
Jantar — € 9,48;  
Ceia — € 2,49.

5 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6 — Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.



7 — No caso de o trabalhador usar excepcionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super.

8 — Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura por um período igual ou superior a 30 dias têm direito a quatro horas por mês para tratar de assuntos particulares.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação, necessariamente impostas pela deslocação.

2 — O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3 — Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50% e 75%;
- c) 12 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25% e 49%;

A Parmalat Portugal poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguidora.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, dos necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia de Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, são ainda observados:

O feriado municipal do concelho do local de trabalho;  
A terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Duração do período das férias

1 — O período anual de férias é de 23 dias úteis a partir de 2001.

2 — A Parmalat Portugal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo com os delegados sindicais.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber a remuneração e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Marcação do período das férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

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

4 — Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Parmalat Portugal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

7 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Parmalat Portugal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A Parmalat Portugal 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 cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6 — A Parmalat Portugal pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2 — O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Parmalat Portugal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 51.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 51.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário e o disposto nas alíneas seguintes;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de segurança social respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A Parmalat Portugal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de assiduidade

1 — A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (v. anexo II), com a seguinte regulamentação:

- a) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10% do seu valor;
- b) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20% do seu valor;
- c) No caso de o trabalhador faltar quatro dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40% do seu valor;
- d) No caso de as faltas serem superiores a quatro dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2 — Não são consideradas as faltas previstas nas alíneas b) e c) da cláusula 51.<sup>a</sup>

a) Para efeitos do n.º 1 desta cláusula, deixam de ser consideradas as faltas dadas por trabalhador-estudante, devidamente informadas e justificadas, a baixa por maternidade, os dias de paternidade, assim como as causadas por acidente de trabalho, desde que seja demonstrado que o trabalhador em causa não desrespeitou nenhuma norma de higiene e segurança estabelecida para aquele posto de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Assuntos regulamentados pela lei geral

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- Cessaçãõ do contrato de trabalho;
- Disciplina;
- Condições particulares de trabalho: protecção da maternidade, paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;
- Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- Formação profissional;
- Actividade sindical.

## CAPÍTULO IX

### Disposições gerais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos em representação da Parmalat Portugal e dois em representação de cada um dos sindicatos outorgantes do presente AE, com com-

petência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — A comissão elaborará o seu regulamento no prazo máximo de 45 dias.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes para efeitos de publicação no respectivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da Parmalat Portugal; no caso de reclamação, a Parmalat deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Parmalat Portugal, que ficam integralmente revogados.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante.* — É o trabalhador que, sob a orientação de operário especializado, executa tarefas pouco complexas, predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpeza de equipamentos e instalações.

*Ajudante de processo.* — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os trabalhadores qualificados, tarefas e operações simples de apoio à produção. Assegura serviços de movimentação, manuais ou motorizados, de produtos, limpeza de equipamentos e instalações. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Analista.* — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos, químicos e microbiológicos, com vista a determinar ou controlar a composição e pureza de matérias-primas, produtos acabados, sub-

produtos ou materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibragem do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista qualificado.* — É o analista capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Auxiliar administrativo (graus III, II e I).* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado de uma secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens e planeia as actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector fabril, que trabalha em regime de turnos, por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Controlador de entregas.* — É o trabalhador que requisa as viaturas necessárias para as entregas diárias aos clientes (e para outros fins, quando necessário); controla as encomendas, tendo em conta o cliente, a data de entrega, o *stock* disponível e as promoções em vigor. Confere a facturação emitida pelos transportadores e elabora o mapa de entregas diárias.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou introdução de dados, e utiliza os terminais de telefax para enviar os faxes elaborados.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja rea-

lização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

*Fiel de armazém qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da osmose; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia eléctrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informação sobre eventuais anomalias que detecta. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de processo.* — É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de máquinas de transporte e elevação.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos bem como dos seus locais de trabalho. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Operador de processo principal.* — É o trabalhador altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar

tarefas próprias do operador de processo de 1.<sup>a</sup>, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede eventualmente à colocação de vidros.

*Técnico administrativo/industrial.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico estagiário.* — É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador a quem cabe, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejeitados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactes ambientais.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou torneia peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamento eléctrico, electrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de acessos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação;

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);  
Electrónica;  
Instrumentação (electrónica e pneumática);

Manutenção mecânica:

Serralharia;  
Soldadura;  
Máquinas e ferramentas;  
Mecânica de viaturas;  
Óleo-hidráulica;  
Torneiro mecânico.

*Técnico do grau III.* — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Técnico do grau II.* — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

*Técnico do grau I.* — É o trabalhador que auxilia o técnico do grau II no exercício das suas funções, encontrando-se numa fase de aprendizagem.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes, prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas, e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados, promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

## ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base	Subsídio de assiduidade
1S	Chefe de serviços ..... Técnico do grau III .....	1 383,46	
1	Chefe de sector ..... Chefe de secção ..... Técnico do grau II .....	1 355,91	
2	Chefe de turno ..... Encarregado de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário principal ..... Técnico do grau I ..... Técnico administrativo/industrial ... Técnico de manutenção do grau IV ...	946,37	124,70
3A	Analista qualificado ..... Encarregado de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de processo principal do grau II ..... Técnico de manutenção do grau III ...	841,01	112,23
3	Analista principal ..... Encarregado de 3. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de processo principal do grau I ..... Técnico de manutenção do grau II ...	768,78	99,76
4	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém qualificado ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de processo de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico industrial ..... Técnico de manutenção do grau I ...	715,94	87,29
5	Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém principal ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de processo de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico estagiário do grau III .....	679,76	74,82
6	Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Operador de processo de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico estagiário do grau II .....	645,24	62,35
7	Controlador de entregas ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador ..... Pedreiro de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de transporte e elevação do grau IV ..... Técnico estagiário do grau I ..... Telefonista/recepcionista .....	624,53	52,37
8	Ajudante de processo do grau III .... Auxiliar administrativo do grau III ... Operador de máquinas de transporte e elevação do grau III .....	599,48	37,41
9	Ajudante de processo do grau II .... Auxiliar administrativo do grau II ... Operador de máquinas de transporte e elevação do grau II .....	555,12	24,94

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base	Subsídio de assiduidade
10	Ajudante ..... Ajudante de processo do grau I ..... Auxiliar administrativo do grau I ..... Operador de máquinas de transporte e elevação do grau I .....	535,08	17,46

Águas de Moura, 6 de Junho de 2005.

Pela Parmalat Portuguesa, L.<sup>da</sup>:

Carlos Alberto Correia, mandatário.  
Maria Anjos Afonso, mandatária.  
Fernando Oliveira Santos, mandatário.

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

José Amado, mandatário.  
Cláudio Ventura, mandatário.

Depositado em 29 de Junho de 2005, a fl. 98 do livro n.º 10, com o n.º 148/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

1 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, apenas nas matérias constantes desta revisão.

2 — Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes, a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 173 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão válidos pelo período de um ano.

**Cláusula 33.ª-A**

**Cantinas em regime de auto-serviço**

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de € 4,45 diários de subsídio de alimentação.

**ANEXO II**

**Enquadramento e tabela salarial**

Grupo 1 — € 764:

Encarregado.

Grupo 2 — € 729:

Afinador de máquinas.

Grupo 3 — € 689:

Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão;  
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos.

Grupo 4 — € 662:

Polidor de lentes de iluminação;  
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação.

Grupo 5 — € 657:

Esmerilador de lentes ou prismas;  
Fresador de lentes ou prismas;  
Metalizador de vidros de óptica.

Grupo 6 — € 618:

Colador de sistemas ópticos.

Grupo 7 — € 600:

Centrador de lentes;  
Controlador de lentes ou prismas;  
Montador de sistemas ópticos.

Grupo 8 — € 590:

Preparador-espelhador de peças ópticas.

Grupo 9 — € 576:

Alimentador de máquinas;  
Colador de lentes ou prismas;  
Descolador de lentes ou prismas;  
Embalador;  
Facetador de lentes ou prismas;



Lacador;  
Lavador;  
Limpador;  
Verificador de superfícies.

Grupo 10 — € 559:

Servente de limpeza.

Grupo 11 — € 417:

Praticante do 3.º ano.

Grupo 12 — € 382:

Praticante do 2.º ano.

Grupo 13 — € 382:

Praticante do 1.º ano.

Vila Nova de Famalicão, 20 de Junho de 2005.

Pela LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A.:

*Ulrich Ehmes*, administrador-delegado.  
*Carlos Manuel Oliveira Mira*, mandatário.

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

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 8 de Junho de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 4 de Julho de 2005, a fl. 99 do livro n.º 10, com o n.º 155/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE obriga, por uma parte, a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., que exerce a actividade de comércio, e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II e III.

4 — Este AE abrange uma empresa e 89 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Abril de 2005 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciadas poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

.....

Cláusula 4.<sup>a</sup>

Subsídio de almoço

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuída, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,70.

.....

Cláusula 6.<sup>a</sup>

Aplica-se à Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

**ANEXO II**

**Tabela salarial (supermercado e escritório)**

(Em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Director de loja .....	1 348
II	Coordenador de loja .....	1 179
III	Encarregado de loja A .....	1 123
IV	Operador encarregado (armazém/loja), chefe de secção administrativa, chefe de secção ...	1 001
V	Encarregado de loja B .....	751
VI	Encarregado de loja C, subchefe de secção ...	721
VII	Escriturário principal, operador principal, operador de computador de 1. <sup>a</sup> classe .....	626
VIII	Operador especializado, primeiro-escriturário	578
IX	Operador de 1. <sup>a</sup> , segundo-escriturário .....	509
X	Servente de limpeza .....	497
XI	Operador de 2. <sup>a</sup> , terceiro-escriturário .....	480
XII	Operador-ajudante, estagiário de escritório do 2. <sup>o</sup> ano .....	471
XIII	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário de escritório do 1. <sup>o</sup> ano .....	415
XIV	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano, praticante de escritório ...	376

**ANEXO III**

**Tabela salarial (talho)**

(Em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Encarregado de talho .....	1 001
II	Subchefe de secção (talho) .....	863
III	Talhante de 1. <sup>a</sup> .....	818
IV	Talhante de 2. <sup>a</sup> .....	794
V	Talhante de 3. <sup>a</sup> , salsicheiro .....	517
VI	Praticante de talhante do 2. <sup>o</sup> ano .....	415
VII	Praticante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano .....	376

**ANEXO IV**

Diuturnidades — € 19,65.

Subsídio de caixa — € 40.

Beja, 13 de Junho de 2005.

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

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.  
*Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira*, mandatária.

Pela Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L.:

*Júlio Sequeira Raimundo*, mandatário.  
*Francisco Manuel Chicharo Batista Garcia*, mandatário.

Depositado em 30 de Junho de 2005, a fl. 99 do livro n.º 10, com o n.º 149/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, a empresa TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., que exerce a indústria de transporte de passageiros e veículos automóveis no rio Sado, distrito de Setúbal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço quer prestem serviço em terra quer como tripulantes das embarcações, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — (*Igual.*)

2 — O presente AE no que se refere à tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária terá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Atendendo às dificuldades financeiras da empresa, as partes acordaram que as condições salariais agora estabelecidas só entram em vigor a partir de 1 de Agosto de 2005.

3 — (*Igual.*)

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de € 19, até ao limite de cinco.

2 — (*Igual.*)

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Subsídio de gases**

A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de € 95,60 mensais, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Subsídios de chefia, quebras e revisão**

1 — Os mestres de tráfego local terão direito a um subsídio de chefia no montante de € 95,60 mensais, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores com a categoria de tesoureiro ou os que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de bilheteiro têm direito a um acréscimo mensal de € 22,65.

3 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de revisores (caso concreto dos marinheiros e manobreadores) têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pela revisão e recolha dos bilhetes de passageiros e veículos, no valor de € 7,10.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídios de turno

1 — *(Iguar.)*

2 — Os trabalhadores integrados no regime da prestação de trabalho em dois turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de € 10,99.

3 — *(Iguar.)*

.....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — Sempre que, por força do prolongamento do horário normal de trabalho, seja ultrapassada a meia-noite, será atribuído um subsídio de transporte, por cada dia em que a situação ocorrer, no valor de € 4,26.

Se ocorrer antecipação do horário entre a meia-noite e as 7 horas da manhã, será igualmente pago um subsídio de transporte no valor atrás mencionado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Qualquer trabalhador terá direito a um abono diário para alimentação nos dias em que preste trabalho, incluindo dias de descanso semanal obrigatório, semanal complementar ou feriados, em dinheiro, no valor de € 7,75.

2 — *(Iguar.)*

3 — Todos os trabalhadores que efectuem o turno à noite terão direito a um subsídio de refeição e a um subsídio de ceia no valor diário de € 0,80.

#### ANEXO III

##### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 21.º

1 — Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, de € 170,50 por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

2 — *(Iguar.)*

Número de empregadores obrigados pela convenção colectiva — 1.

Número de trabalhadores obrigados pela convenção colectiva — 114.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grupos	Categorias	Ordenados (euros)
A	Mestre-encarregado ou chefe de serviços de exploração ..... Chefe de serviços administrativos .....	724,50
B	Tesoureiro ..... Chefe de serviços administrativos .....	679,50
C	Mestre de tráfego local ..... Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe .....	627,50
D	Fiscal ..... Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	622,50
E	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe .....	618,50
F	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe ..... Bilheteiro ..... Marinheiro de tráfego local ..... Vigia de tráfego local ..... Manobrador de pontes .....	614,50
G	Ajudante de maquinista .....	608,50
H	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	607,50
I	Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	592,50
J	Oficial administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	576
L	Aspirante .....	551
M	Praticante .....	524,50

Lisboa, 27 de Maio de 2005.

Pela TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A.:

*Manuel José Tavares*, presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Depositado em 1 de Julho de 2005, a fl. 99 do livro n.º 10, com o n.º 153/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004.

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;  
Chefe de contabilidade/contabilista director comercial;  
Director-geral;  
Director de pessoal;  
Director de serviços;  
Director técnico.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;  
Inspector;  
Inspector de vendas;  
Programador de informática;  
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico de nutrição.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Chefe de cozinha;  
Chefe de pasteleiro;  
Chefe de secção de escritórios;  
Chefe de vendas;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de balcão;  
Encarregado de bar;  
Encarregado de preparador/embalador;  
Encarregado de refeitório;  
Subencarregado de refeitório.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo;  
Chefe de compras/ecónomo;  
Secretário de administração;  
Secretário de direcção;  
Técnico de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Controlador;  
Escriturário;  
Operador de computadores.

5.2 — Comércio:

Prospector de vendas:

5.3 — Produção:

Chefe de sala de preparação.

5.4 — Outros:

Chefe de copa;  
Cozinheiro;  
Dispenseiro;  
Fiel de armazém;  
Motorista;  
Pasteleiro de 1.ª;  
Pasteleiro de 2.ª

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista cobrador;  
Controlador-caixa;  
Empregado de armazém;  
Empregado de balcão (1.ª e 2.ª);  
Empregado de bar;  
Empregado de distribuição;  
Empregado de distribuição personalizada;  
Empregado de refeitório;  
Preparador de cozinha.

6.2 — Produção:

Manipulador/ajudante de padaria;  
Operário polivalente;  
Preparador/embalador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de dispenseiro;  
Contínuo;  
Empregado de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário de *barman*;  
Estagiário de cozinheiro;  
Estagiário de pasteleiro;  
Estagiário (escritório).

Profissionais integrados em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipas:

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

**AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, o título da convenção em epígrafe, a seguir

se procede à sua rectificação. Assim, no índice e na p. 3489, onde se lê:

«AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a FEVICOM — Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro — Alteração salarial e outras.»

deve ler-se:

«AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.»

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

**Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte — Eleição em 19, 20 e 21 de Maio de 2005 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2005-2009).**

#### **Direcção central**

Alberto António Gaspar Silva, sócio n.º 1186, residente na Travessa de António Coelho Moreira, 120, rés-do-chão, esquerdo, Valadares, Vila Nova de Gaia,

portador do bilhete de identidade n.º 697069, de 13 de Janeiro de 2004, de Lisboa.

Avelino Antunes de Sousa, sócio n.º 1041, residente na Rua de Luanda, 22, rés-do-chão, lugar da Gândara, 4445 Ermesinde, portador do bilhete de identidade n.º 6523152, de 12 de Julho de 2002, do Porto.

Carla Susana Teixeira Martins, sócia n.º 1311, residente na Rua do Outeiro, 215, Folgosa, Maia, portadora do bilhete de identidade n.º 10718715, de 25 de Junho de 2002, de Lisboa.

Carlos Adriano Duarte da Silva, sócio n.º 1833, residente na Rua da Fonte Velha, 18, 1.º, esquerdo, traseiras, Gulpilhães, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 10200203, de 4 de Maio de 1999, de Lisboa.

Domingos Soares Gomes Sousa, sócio n.º 895, residente na Rua do Agro de Baixo, 101, Canidelo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 5923724, de 21 de Novembro de 1990, de Lisboa.

Fernanda Maria Silva Moreira da Rocha, sócia n.º 1989, residente na Rua do Vilar, 371, Sobrado, 4440 Valongo, portadora do bilhete de identidade n.º 11224698, de 1 de Julho de 2002, do Porto.

Francisco José Fernandes Saraiva Ferreira, sócio n.º 1431, residente na Rua de José Almada Negreiros, 40, 3.º, esquerdo, traseiras, Canidelo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 8548040, de 9 de Setembro de 2003, de Lisboa.

Gracinda Felicidade Leite Pinto Mota, sócia n.º 1684, residente na Alameda do Padrão, 28, 2.º, direito, traseiras, Canelas, Vila Nova de Gaia, portadora do bilhete de identidade n.º 8072928, de 10 de Novembro de 2003, de Lisboa.

João Alberto Gonçalves Mendes Melo, sócio n.º 2050, residente na Travessa das Oliveiras, 38, 3.º, esquerdo, Vilar do Paraíso, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 8397746, de 1 de Outubro de 2004, de Lisboa.

João Bernardino Gonçalves de Moura Bossa, sócio n.º 674, residente na Rua da Fonte dos Arrependidos, 758, 1.º, centro, frente, Mafamude, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 3842881, de 25 de Agosto de 1995, de Lisboa.

José António Carvalho das Neves, sócio n.º 892, residente na Rua do Outeirinho, Vila Chã, Amaranto, portador do bilhete de identidade n.º 6662675, de 14 de Outubro de 1998, do Porto.

José Manuel Trindade Pinheiro, sócio n.º 1787, residente na Rua de António Sérgio, 758, 3.º, esquerdo, frente, portador do bilhete de identidade n.º 10184039, de 4 de Fevereiro de 2003, de Lisboa.

José Manuel Azevedo Feiteira Oliveira, sócio n.º 1746, residente na Rua do Casal, 74, 3.º, bloco, 1.º, direito, Pedroso, 4415 Carvalhos, portador do bilhete de identidade n.º 7672666, de 17 de Setembro de 1999, de Lisboa.

Manuel Miguel Mota, sócio n.º 1286, residente na Travessa do Sardoal, 89, Leça da Palmeira, portador do bilhete de identidade n.º 3143907, de 12 de Janeiro de 1995, de Lisboa.

Manuel Pinto Ferreira, sócio n.º 1056, residente no Lugar do Moinho Velho, Meinedo, 4620 Lousada, portador do bilhete de identidade n.º 34258858, de 17 de Fevereiro de 1997, do Porto.

Manuel Rodrigues Oliveira, sócio n.º 1, residente na Rua do Campo do Monte, 253, Canidelo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 2785189, de 5 de Janeiro de 2000, de Lisboa.

Maria Inês dos Santos Alves, sócia n.º 2098, residente na Rua da Graça, 88 Lavadores, Vila Nova de Gaia,

portadora do bilhete de identidade n.º 11495638, de 29 de Novembro de 2000, de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 29 de Junho de 2005.

### **Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul — Eleição em 8 e 9 de Abril de 2005 para o mandato de 2005-2009.**

Amílcar Manuel Matos Queiroz, bilhete de identidade n.º 5109955, do arquivo de identificação de Santarém, de 6 de Junho de 1995.

Ana Jamanca, bilhete de identidade n.º 12194710, do arquivo de identificação de Lisboa, de 20 de Outubro de 2000.

António de Jesus Marques, bilhete de identidade n.º 50961, do arquivo de identificação de Lisboa, de 14 de Maio de 1997.

Gertrudes de Fátima Alvarinho Cachopo França, bilhete de identidade n.º 5513499, do arquivo de identificação de Lisboa, de 29 de Novembro de 2001.

Isabel Maria Fernandes Pombal, bilhete de identidade n.º 8193222, do arquivo de identificação de Lisboa, de 17 de Setembro de 1999.

Joaquim Mendes António, bilhete de identidade n.º 4608262, do arquivo de identificação de Lisboa, de 7 de Abril de 2003.

Josélia Maria Candeias Xavier, bilhete de identidade n.º 5002308, do arquivo de identificação de Lisboa, de 11 de Dezembro de 1955.

Maria Adelaide Rodrigues Ferreira, bilhete de identidade n.º 6402740, do arquivo de identificação de Lisboa, de 4 de Maio de 2001.

Maria Deolinda Semedo Realinho Miranda, bilhete de identidade n.º 8576143, do arquivo de identificação de Portalegre, de 6 de Maio de 2004.

Maria Fernanda Pereira Martins Carrilho, bilhete de identidade n.º 7196921, do arquivo de identificação de Santarém, de 15 de Julho de 1997.

Maria Fátima Félix dos Santos Feliciano, bilhete de identidade n.º 5461978, do arquivo de identificação de Lisboa, de 5 de Dezembro de 1997.

Maria José da Silva Lourenço, bilhete de identidade n.º 8843982, do arquivo de identificação de Portalegre, de 23 de Março de 2004.

Maria Madalena Pereira Jesus Franco Lourenço, bilhete de identidade n.º 9846127, do arquivo de identificação de Lisboa, de 9 de Dezembro de 2004.

Maria Manuela Nunes Prates, bilhete de identidade n.º 488633, do arquivo de identificação de Lisboa, de 21 de Abril de 2003.

Paulo José Silva Pereira Jorge, bilhete de identidade n.º 4358025 do arquivo de identificação de Lisboa, de 9 de Setembro de 1997.

Rosa Maria Silva de Oliveira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7752942, do arquivo de identificação de Lisboa, de 17 de Março de 2004.

Vera Maria Lúcia Custódio, bilhete de identidade n.º 10723864, do arquivo de identificação de Santarém, de 18 de Outubro de 1999.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 5 de Julho de 2005.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

...

### III — CORPOS GERENTES

#### **Assoc. dos Industriais de Automóveis — AIMA — Eleição em 30 de Março de 2005 para o mandato de dois anos (biénio de 2005-2006).**

##### **Direcção**

Presidente — Salvador Caetano, Indústrias Metalúrgicas e Veículos de Transporte, S. A., representada pelo engenheiro José da Silva Ramos, bilhete de identidade n.º 1953230, de 9 de Abril de 1996, arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-Presidente — Mitsubishi Trucks Europe, Sociedade Europeia de Automóveis, S. A., representada pelo engenheiro António Jorge da Silva Rosa, bilhete de identidade n.º 4059821, de 10 de Fevereiro de 1999, arquivo de identificação de Santarém.

Vogais:

Opel Portugal — Comércio e Indústria de Veículos, L.ª, representada por Miguel Tomé, bilhete

de identidade n.º 6055200, de 4 de Agosto de 2000, arquivo de identificação de Lisboa.

AutoEuropa Automóveis, L.ª, representada pelo engenheiro José Octávio Bravo do Carmo Costa, bilhete de identidade n.º 2265995, de 21 de Julho de 1997, arquivo de identificação de Lisboa.

Benteler — Indústrias de Componentes para Automóveis, L.ª, representada pelo engenheiro António Cêncio, bilhete de identidade n.º 3440146, de 19 de Outubro de 2001, arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 7 de Abril de 2005.

**Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo (AABA) — Eleição em 2 de Novembro de 2004 para o triénio de 2004-2007.**

Presidente — Francisco Calheiros Lopes de Seixas Palma.

Secretário — João Carlos de Moraes Pinheiro da Silva.

Tesoureiro — Inês Lobo Fialho Braga de Carvalho.

Vogal — Filipe Berge de Avelar.

Vogal — José Manuel dos Santos Cavaco Guerreiro.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2005.

Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Eleição em 21 de Outubro de 2002 para o triénio 2002-2005» deve ler-se «HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Eleição em 21 de Outubro de 2002 para o triénio 2002-2005».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, em 5 de Julho de 2005.

**HR Centro — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, saiu com inexactidão, na p. 3047, relativo a «Associações de empregadores», «I — Estatutos», o nome da associação.

Assim, rectifica-se que onde se lê «Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro» deve ler-se «HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro» e, na p. 3048, «III — Corpos gerentes», onde se lê «Associação dos

**Assoc. de Comerciantes e Instaladores de Sistemas de Telecomunicações — ACIST — Rectificação.**

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, a alteração dos estatutos da associação mencionada em epígrafe, seguidamente se procede à necessária rectificação.

Assim, na p. 3513, no artigo 1.º, capítulo 1, daqueles estatutos, onde se lê «tem duração limitada» deve ler-se «tem duração ilimitada».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, em 1 de Julho de 2005.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

**Comissão de Trabalhadores da Fundação Ricardo Espírito Santo Silva — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 19 de Maio de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1981.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Fundação Ricardo Espírito Santo Silva (FRESS), com sede no Largo das Portas do Sol, 2, em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam



as seguintes alterações dos estatutos da Comissão de Trabalhadores, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1981:

## TÍTULO I

### Organização, competência e direitos

#### CAPÍTULO I

#### Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

##### SECÇÃO I

##### Colectivo dos trabalhadores

###### Artigo 1.º

###### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Consideram-se trabalhadores permanentes os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa, por tempo indeterminado ou a termo quando este tenha uma duração superior a seis meses.

3 — Não fazem parte do colectivo, para efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores independentes ou de empresas vinculadas por contratos de trabalho temporário, de empreitada ou de subempreitada com a FRESS.

4 — 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.

5 — 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:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

##### SECÇÃO II

##### Plenário — Natureza e competência

###### Artigo 3.º

###### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

###### Artigo 4.º

###### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

###### Artigo 5.º

###### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores 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 propaganda.

###### 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 a seguinte deliberação:

- 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 eleição e destituição da CT, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras:

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento eleitoral.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## CAPÍTULO II

### Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

- b) Exercer o controlo de gestão na respectiva 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 da respectiva comissão coordenadora;
- 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 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

## Artigo 16.º

### Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstos na Constituição da República, na lei ou 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.

## SECÇÃO II

### Direitos instrumentais

## 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 à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) 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 do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou 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

do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos 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

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

- c) O direito de ser informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir 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 de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, 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.

### SECÇÃO III

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plé-nários 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 quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### **Ação da CT no interior da empresa**

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### **Crédito de horas**

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Comissão de Trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- b) Comissão coordenadora — vinte horas mensais.

#### Artigo 33.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e da comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou 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 e da comissão coordenadora gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### SECÇÃO IV

##### **Enquadramento geral da competência e direitos**

#### Artigo 38.º

##### **Personalidade e capacidade judiciária**

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos 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

## SECÇÃO V

### Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

#### 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 elementos efectivos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dois elementos suplentes.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento suplente da lista mais votada a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

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 coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

#### Artigo 46.º

##### 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) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Comissão coordenadora

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da sua região e a outras CT do mesmo sector, para constituição de uma comissão coordenadora de sector, que intervirá na elaboração dos planos económicos-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região onde a FRESS desenvolve a sua actividade, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas comissões de trabalhadores interessadas.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## TÍTULO II

### **Regulamento eleitoral para eleição da Comissão de Trabalhadores e outras deliberações por voto secreto.**

#### CAPÍTULO I

##### **Regulamento eleitoral para eleição da Comissão de Trabalhadores**

###### Artigo 49.º

###### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, conforme definido no artigo 1.º

###### Artigo 50.º

###### **Princípios gerais sobre o voto**

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

###### Artigo 51.º

###### **Comissão eleitoral**

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa.

###### Artigo 52.º

###### **Caderno eleitoral**

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

###### Artigo 53.º

###### **Convocatória da eleição**

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

###### Artigo 54.º

###### **Quem pode convocar o acto eleitoral e data da eleição**

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT e a eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do seu mandato.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

###### Artigo 55.º

###### **Candidaturas**

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

###### Artigo 56.º

###### **Rejeição de candidaturas**

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 57.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 58.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 59.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 60.º

##### Laboração por turnos e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 61.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.



### Artigo 63.º

#### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

### Artigo 64.º

#### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — Os membros da mesa, acompanhados pelos delegados das candidaturas, podem fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 65.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

### Artigo 66.º

#### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, 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 65.º ou seja recebido em envelope que não esteja devidamente fechado.

### Artigo 67.º

#### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em 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.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 68.º

### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT só pode iniciar a respectiva actividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 69.º

### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## Artigo 70.º

### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## Artigo 71.º

### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei em vigor.

## CAPÍTULO II

### Outras deliberações por voto secreto

## Artigo 72.º

### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do título II, capítulo I, «Regulamento eleitoral para eleição da Comissão de Trabalhadores».

## Artigo 73.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do título II, capítulo I, «Regulamento eleitoral para eleição da Comissão de Trabalhadores», aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 2 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

### **Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A. — Alteração.**

Alteração, aprovada em 16 de Junho de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005.

Os trabalhadores da empresa Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A., com sede em Vila Nova de Gaia, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam

as seguintes alterações aos estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores 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 propaganda.

#### 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 a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário 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 a competência e direitos referidos no número anterior.

#### **Artigo 13.º**

##### **Competência da CT**

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

#### **Artigo 14.º**

##### **Relações com a organização sindical**

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### **Artigo 15.º**

##### **Deveres da CT**

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### **Artigo 16.º**

##### **Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstos na Constituição da República, na lei ou 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 relacio-

nados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

### Artigo 19.º

#### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) 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 do 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 aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou 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 do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às qual 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

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela Comissão de Trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, 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 de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, 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 da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a sub-comissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 30.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

## Artigo 31.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

## Artigo 32.º

### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

## Artigo 33.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 34.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 35.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 36.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou 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, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## Artigo 38.º

### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos 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 11 elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de dois anos.

#### Artigo 42.º

##### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

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 coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

#### Artigo 46.º

##### **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) A requerimento de, pelo, menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### **Financiamento**

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores no valor de 50 cêntimos.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### **Subcomissões de trabalhadores**

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### **Comissões coordenadoras**

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

##### **Disposições gerais e transitórias**

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

##### **Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto**

#### Artigo 51.º

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.



## Artigo 52.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 53.º

### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa e por um elemento a indicar por cada lista de candidatura.

## Artigo 54.º

### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 55.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

## Artigo 56.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 57.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10% de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral (CE) para os efeitos deste artigo.

## Artigo 58.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 59.º

### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 66.º

### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 67.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, 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 67.º ou seja recebido em envelope que não esteja devidamente fechado.

## Artigo 68.º

### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em 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.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 69.º

### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 70.º

### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 73.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 74.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 4 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 90/2005, a fl. 89 do livro n.º 1.

## Comissão de Trabalhadores da SCBO — Sociedade de Componentes Bobinados de Ovar, S. A. — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de trabalhadores de 5 de Abril de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 21 de Agosto de 2002.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da SCBO — Sociedade de Componentes Bobinados de Ovar, Philips, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 5.º

### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 6.º

### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

## 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.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros e de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da CT

1 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;

- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática e o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;

- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balançetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) 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.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere, procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e, nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

#### Artigo 21.º

##### Conteúdo do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular

os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

- b) 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 dos trabalhadores e, em geral, à melhoria 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

##### Reorganização e reestruturação da empresa

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1 — Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de comissão coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

#### Artigo 33.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e das associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.



2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### **Protecção legal**

1 — Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT e na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 38.º

##### **Capacidade judiciária**

1 — 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.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a 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 um conjunto de elementos, conforme a legislação em vigor.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de dois anos.

#### Artigo 42.º

##### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

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

##### **Vinculação da CT**

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### **Organização e funcionamento da CT**

1 — A CT elege, em voto secreto de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretariado na primeira reunião após a investidura.

2 — As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes desde que assegurado quórum.

3 — Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate, o coordenador tem voto de qualidade.

#### Artigo 46.º

##### **Reuniões da CT**

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 47.º

### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## Artigo 48.º

### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2 — A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## Artigo 49.º

### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4 — Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa da CT ou de 100 ou 10% dos trabalhadores da empresa.

### Disposições gerais e transitórias

## Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

## Artigo 51.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

## Artigo 52.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 53.º

### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos.

## Artigo 54.º

### Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

## Artigo 55.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 60 dias sobre a respectiva data e tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

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 mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

## Artigo 56.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.
- 2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 57.º

### Candidaturas

- 1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.
- 5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

## Artigo 58.º

### Rejeição de candidaturas

- 1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.
- 4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 59.º

### Aceitação das candidaturas

- 1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação

nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

- 2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 60.º

### Campanha eleitoral

- 1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.
- 2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.
- 3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

## Artigo 61.º

### Local e horário da votação

- 1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.
- 3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

## Artigo 62.º

### Laboração contínua e horários diferenciados

- 1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

## Artigo 63.º

### Mesas de voto

- 1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.
- 4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos de acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em

que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a CE, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo e de 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 e de boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente o 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 17.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

## Artigo 69.º

### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 70.º

### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

## Artigo 71.º

### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante de Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## Artigo 72.º

### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## Artigo 73.º

### Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

### Outras deliberações por voto secreto

## Artigo 74.º

### Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

## Artigo 75.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

## Artigo 76.º

### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 1 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## Comissão de Trabalhadores da REBOCALIS — Rebocagem e Assistência Marítima, L.<sup>da</sup> — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral de 17 de Junho de 2005.

### Artigo 39.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Registado em 5 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 92/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### Fundação Ricardo Espírito Santo Silva Eleição em 19 de Maio de 2005

#### Candidatos efectivos:

Carlos Manuel Cardoso da Silva.  
José Augusto dos Santos Pena.  
Graça Maria Anjos Jordão.

#### Candidatos suplentes:

César Francisco Correia da Conceição.  
Maria José Valverde.

Registados em 2 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 59/2005, a fl. 87 do livro n.º 1.

### General Cable Celcat, Energia e Telecomuni- cações, S. A. — Eleição em 18 de Maio de 2005.

#### Relação dos eleitos:

Hélder Filipe Malheiro Castilho.  
Óscar Manuel Bértolo Chaves.  
Ricardo Jaime Nunes da Silva.  
Rui Manuel da Silva Ferreira.  
João António Peixe Marrão.

Registados em 28 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 86/2005, a fl. 89 do livro n.º 1.

### Comissão e subcomissões de trabalhadores da Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E. — Eleição em 12 de Maio de 2005 para o mandato de três anos.

#### Comissão de Trabalhadores

Carlos Manuel Felizardo Viegas, número nav. 400298, com local de trabalho em Faro.  
Cláudia Regina Vicente Rino, número nav. 405700, com local de trabalho em Lisboa.  
João Fernando de Almeida Rodrigues, número nav. 402420, com local de trabalho em Lisboa.  
José Fernando da Costa Ventura, número nav. 702431, com local de trabalho em Lisboa.  
Rui Paulo de Moraes Évora R. Corvelo, número nav. 405685, com local de trabalho na Horta.  
Maria Paula Branco Correia Lopes, número nav. 605080, com local de trabalho em Lisboa.  
Rui Paulo Teles Cadete, número nav. 404501, com local de trabalho em Lisboa.  
Rui da Conceição Figueiredo Costa, número nav. 402952, com local de trabalho em Santa Maria.  
Rui Manuel Antunes Alcobia, número nav. 404510, com local de trabalho em Lisboa.  
Rui Miguel Moniz Furtado, número nav. 405714, com local de trabalho no Porto.  
Manuel António Sousa Dias, número nav. 405780, com local de trabalho em Lisboa.

#### Suplentes:

Manuel Ângelo Pereira da Cunha, número nav. 403735, com local de trabalho em Lisboa.  
Albano José da Silva Henriques, número nav. 402734, com local de trabalho em Lisboa.  
Rogério Paulo Valentim Ferreira, número nav. 404048, com local de trabalho em Lisboa.

Ana Paula Teixeira Gonçalves, número nav. 404034, com local de trabalho em Lisboa.

Hugo Jorge Pereira Lopes, número nav. 405797, com local de trabalho em Porto Santo.

#### **Subcomissão de Faro**

Fernanda Maria Pedro Mariano, número nav. 400254, com local de trabalho em Faro.

António Paulo Caseiro M. Godinho, número nav. 403744, com local de trabalho em Faro.

Lénea Maria Fraga Borges Pacheco, número nav. 402949, com local de trabalho em Faro.

#### **Subcomissão de Ponta Delgada**

José Manuel de Deus Pacheco, número nav. 403636, com local de trabalho em Ponta Delgada.

José Alberto M. Ferreira M. Ornelas, número nav. 400223, com local de trabalho em Ponta Delgada.

Maria da Conceição T. C. B. Moniz, número nav. 103114, com local de trabalho em Ponta Delgada.

#### **Subcomissão da Horta**

Nuno Filipe de Morais Évora R. Corvelo, número nav. 405644, com local de trabalho na Horta.

#### **Subcomissão de Porto Santo**

Rita Ferreira, número nav. 405420, com local de trabalho em Porto Santo.

Registados em 1 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 89/2005, a fl. 89 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Blaupunkt Auto-Rádio Portugal, L.<sup>da</sup> — Eleição em 8 de Junho de 2005 para o mandato de 2005-2008.**

Maria Cândida Veiga Tinoco, bilhete de identidade n.º 7003888, de 17 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 7 de Setembro de 1963.

Carlos Alberto Ferreira de Carvalho, bilhete de identidade n.º 7978813, de 26 de Abril de 2002, do arquivo de identificação de Braga, nascido em 14 de Agosto de 1959.

Mário Pedro Nogueira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10274959, de 21 de Junho de 2001, do arquivo de identificação de Braga, nascido em 16 de Setembro de 1974.

Paula Maria Monteiro de Oliveira Veloso, bilhete de identidade n.º 9810460, de 6 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 20 de Março de 1969.

Maria Isabel Costa, bilhete de identidade n.º 8430471, de 5 de Abril de 2002, do arquivo de identificação de Braga, nascido em 26 de Abril de 1969.

Maria José Pereira Pinto, bilhete de identidade n.º 8076989, de 26 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 20 de Abril de 1968.

Maria Emília Espírito Santo Silva, bilhete de identidade n.º 5892909, de 26 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 26 de Junho de 1957.

Maria Dilara Ferreira Mateus, bilhete de identidade n.º 10036326, de 10 de Novembro de 2004, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 16 de Setembro de 1962.

Rosa Maria Silva Gomes, bilhete de identidade n.º 3866374, de 20 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 3 de Maio de 1961.

Ana Paula Vilela Silva Moreira, bilhete de identidade n.º 9317371, de 22 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 7 de Fevereiro de 1969.

Anabela Monteiro de Oliveira Veloso Martins, bilhete de identidade n.º 10278748, de 15 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 9 de Outubro de 1972.

#### **Suplentes:**

José Alberto Gonçalves da Azevedo, bilhete de identidade n.º 10066084, de 10 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Braga, nascido em 17 de Março de 1973.

José Pereira, bilhete de identidade n.º 6525791, de 9 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Braga, nascido em 20 de Fevereiro de 1964.

Maria Georgina Fernandes Macedo da Conceição, bilhete de identidade n.º 6505210, do arquivo de identificação de Braga, nascido em 17 de Julho de 1963.

João Pedro Macedo da Costa, bilhete de identidade n.º 10546486, de 16 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Braga, nascido em 26 de Setembro de 1974.

Severino Barros Cardoso, bilhete de identidade n.º 7689927, de 3 de Janeiro de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 16 de Abril de 1957.

Registados em 1 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 88/2005, a fl. 89 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Indústria Têxtil do Ave, S. A. — Eleição em 30 de Maio de 2005 para o período de quatro anos.**

Hilário Ferreira Martins, bilhete de identidade n.º 11395909, de 14 de Dezembro de 1993, Lisboa.

António Fernando Escudeiro, bilhete de identidade n.º 3617545, de 8 de Julho de 2004, Lisboa.

Manuel António Sousa Costa, bilhete de identidade n.º 8477888, de 22 de Setembro de 2000, Lisboa.

Registados em 30 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 87/2005, a fl. 89 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da REBOCALIS — Rebocagem e Assistência Marítima, L.da — Eleição em 17 de Junho de 2005 para o mandato de três anos.**

**Relação dos trabalhadores eleitos**

José da Fonseca Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2565839, emitido em 20 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Augusto, bilhete de identidade n.º 1701671, emitido em 18 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando António Matos, bilhete de identidade n.º 4902276, emitido em 12 de Setembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

**Suplentes:**

Eduardo Soares Vieira, bilhete de identidade n.º 3642136, emitido em 21 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Francisco Novais, bilhete de identidade n.º 4518497, emitido em 2 de Novembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Gabriel António Pina Fernandes, bilhete de identidade n.º 5602497, emitido em 15 de Outubro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 5 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 91/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Eleição em 19 de Maio de 2005 para o mandato de três anos — Substituição.**

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, eleita em 18 de Novembro de 2004 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, Domingos Ferreira Teixeira Guimarães foi substituído por Joaquim José Mendes Dias.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, em 5 de Julho de 2005.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

**MARTIFER — Energia, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa MARTIFER — Energia, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 23 de Junho de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 da Lei n.º 99/2003 e do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004,

somos a solicitar a VV. Ex.<sup>as</sup> a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da realização de eleições para representantes dos trabalhadores da empresa MARTIFER — Energia, S. A., cuja data será o próximo dia 9 de Setembro.»

Seguem-se 17 assinaturas.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em 29 de Junho de 2005.