

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 34

1.ª SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social, da Família e da Criança  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 15,46

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 34	P. 3279-3462	15-SETEMBRO-2004
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
<b>Regulamentação do trabalho</b> .....	3283
<b>Organizações do trabalho</b> .....	3433
<b>Informação sobre trabalho e emprego</b> .....	3455

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Revisão global .....	3283
— CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e venda, apoio à manutenção — Sul) — Revisão global .....	3302
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3314
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3340
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3366
— AE entre a OGMA — Ind. Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos .....	3399
— AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global .....	3411

Pág.

## **Organizações do trabalho:**

### **Associações sindicais:**

#### **I — Estatutos:**

- Feder. Nacional dos Sind. da Educação — FNE — Alteração ..... 3433
- SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, que passa a designar-se SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias — Alteração ..... 3441

#### **II — Corpos gerentes:**

- Sind. da Energia — SINERGIA ..... 3452

### **Associações de empregadores:**

#### **I — Estatutos:**

...

#### **II — Corpos gerentes:**

...

### **Comissões de trabalhadores:**

#### **I — Estatutos:**

- ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A. — Alteração ..... 3453

#### **II — Identificação:**

- Radiodifusão Portuguesa, S. A. .... 3453
- ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A. .... 3454

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

#### **I — Convocatórias:**

- Caixa Económica Montepio Geral ..... 3454

#### **II — Eleição de representantes:**

...

## **Informação sobre trabalho e emprego:**

### **Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

- Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 12 de Agosto de 2004 ..... 3455



---

#### 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

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na AIBA que exercem a actividade da indústria de bolachas e afins, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e 100 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2004.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da sua publicação, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar das remunerações mínimas.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível em qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do contrato colectivo de trabalho são as previstas no anexo II deste contrato.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

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

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente a um mês de retribuição.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis, devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadro de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei, dentro de 75 dias após a entrada em vigor do presente contrato e até 20 de Abril de cada ano, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante o prazo de 15 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à caixa de previdência respectiva.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Dotações mínimas**

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Acesso e promoção**

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências: competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento de vagas por promoção interna**

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>;

- h) Dispensar e facilitar, nos termos da lei e deste contrato, o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária ou das comissões de conciliação e julgamento e dirigentes das instituições de previdência;
- i) Segurar os trabalhadores nos termos da lei;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- m) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- n) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência de que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta;
- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhes estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

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

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
- i) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;
- j) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
- l) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 47.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho — Princípio geral**

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento**

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito em documento de onde constem as condições e termos dessa transferência, salvo se desta não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou se a transferência for motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial, ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Transferência individual**

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Período semanal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho será de oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto neste contrato.



#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis é obrigatório o trabalho suplementar, podendo o trabalhador, mesmo nestes casos, recusar a sua prestação, mediante apresentação de razões ponderosas.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

4 — Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho suplementar, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas suplementares, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho mensal} \times 52}$$

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento, não podendo, no entanto, ser compelido a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição mínima do trabalho

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Retribuição mínima

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos do anexo III.

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até ao último dia de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência e de sócio do sindicato e o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder

60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador, a quem será entregue um duplicado com destino ao sindicato respectivo.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença e para cumprimento do serviço militar.

3 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades vencidas

1 — Os trabalhadores que, ao abrigo do CCT ora revogado, hajam vencido o direito a diuturnidades continuarão a auferir os montantes que vinham recebendo a esse título.

2 — Tais montantes manter-se-ão no recibo de vencimento autonomizados em relação à remuneração base, mas serão aumentados em conjunto com esta.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, entre 15 e 20 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente por doença, o trabalhador

terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado nesse ano.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para falhas de € 16, a pagar independentemente do ordenado.

2 — O abono para falhas previsto no número anterior será igualmente atribuído aos controladores caixas.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### a) Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feriados

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;

5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 200 % sobre a sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

#### b) Férias

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal e a comissão sindical fixam as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar à sua compensação monetária equivalente ao período de férias e respectivo subsídio a que tiver direito, nos termos deste contrato.

7 — Para efeitos do número anterior, deverão ser consideradas férias vencidas e não gozadas as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar, além das do ano anterior, caso não as tenha gozado.

8 — No ano em que regresse do serviço militar ou serviço cívico substitutivo, o trabalhador gozará um período de 22 dias úteis de férias remuneradas e receberá um subsídio de igual montante.

9 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará, nos locais de trabalho, até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou da Madeira ou no estrangeiro.

11 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada nos termos da lei, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

12 — Salvo os casos previstos na lei, o direito a férias é irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

13 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

14 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

16 — Poderá a entidade patronal encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeitos de férias nos termos legais.

17 — O período de férias só pode ser reduzido nos termos da lei.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das suas férias, os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior que o fixado nesta cláusula.

4 — O subsídio de férias previsto nesta cláusula não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

1 — A entidade patronal que, por sua culpa, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

c) Faltas

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias no primeiro caso e pelo menos na véspera no segundo e logo que possível quando imprevisíveis.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de 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 inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;
- c) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias;
- f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;
- h) Durante dois dias, por ocasião do nascimento de filho;
- i) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;
- l) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas justificadas ou autorizadas**

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, mesmo que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo regime de segurança social ou seguro;
- c) As dadas nos termos da alínea j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Faltas não justificadas**

As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, constituindo infração disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Consequências por falta de veracidade dos factos alegados**

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infração disciplinar grave.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não

seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

Nesta matéria, as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

#### I — Causas da cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Extinção do posto de trabalho;
- f) Inadaptação;
- g) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

#### II — Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

#### III — Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa receber;

- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

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

#### IV — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — A cessação por iniciativa da entidade patronal, por despedimento colectivo, por despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação, obedece ao regime previsto na lei.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

4 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

#### V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

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

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

- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### VI — Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia, ressalvada a previsão constante no artigo 438.º do Código do Trabalho.

3 — Conforme previsão legal, o trabalhador, em substituição da reintegração, pode optar por uma indemnização.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não prejudica a previsão constante dos artigos 438.º e 439.º do Código do Trabalho.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

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

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

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

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

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

- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- c) Violação culposa das garantias gerais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exonera a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

### CAPÍTULO VIII

#### Condições particulares de trabalho

- a) Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras e da maternidade e paternidade

Os direitos especiais das mulheres trabalhadoras bem como da maternidade e paternidade são os que decorrem da lei.

- b) Trabalho de menores

Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O trabalho dos menores está sujeito ao regime que decorre da lei.

- c) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o que decorre da lei.

### CAPÍTULO IX

#### Previdência, abono de família e regalias sociais

Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

Nesta matéria, as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Os trabalhadores terão direito ao subsídio de alimentação que for praticado na empresa para o pessoal de laboração, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Infracção à disciplina

Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho e a lei.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1 — O processo disciplinar deve iniciar-se até 60 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada, com aviso de recepção, para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, ou entregue em mão, com termo de recebimento, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados.

b) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de, após esse prazo, não ser considerada.

4 — É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se

a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de remuneração;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

6 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O número anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas e grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos

limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limite da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do combustível utilizado, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa; quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo de deslocação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da caixa de previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) A ajuda de custo, a acordar, mas não inferior a 50 % da retribuição diária por dia de deslocação no continente, Regiões Autónomas e estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;
- c) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimenta-

ção, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;

- d) A 1 dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias seguidos de deslocação;
- e) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;
- f) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes à viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;
- g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 53.<sup>a</sup>;
- h) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

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

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 55.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador



esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Inactividade do pessoal deslocado**

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Local de férias dos trabalhadores deslocados**

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens, e ao pagamento do tempo gasto nestas, para tratar de assuntos judiciais inadmiáveis.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade das empresas**

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos

destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidades dos trabalhadores**

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Legislação aplicável — Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — Para a execução das medidas de saúde, higiene e segurança no trabalho, os empregadores e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação aplicável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Actividade sindical**

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical**

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

## CAPÍTULO XV

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Salvo os casos especificamente previstos na lei, e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

2 — Da aplicação do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 29/2004, de 4 de Fevereiro, não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador, nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Com o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores, e cuja publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978, com alterações posteriores, tendo a última sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Serviços administrativos

*Director de serviços administrativos/chefe de escritório.* — O profissional que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

*Chefe de contabilidade/técnico de contas.* — É o profissional que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efec-

tua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Chefe de departamento ou chefe de divisão.* — O profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

*Chefe de secção.* — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a cinco.

*Guarda-livros.* — O profissional que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do Memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem o seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Ajudante de guarda-livros.* — O profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea *d*).

*Escriturário especializado.* — O profissional que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respectivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

*Caixa.* — O profissional que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Escriturário.* — O profissional de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

*Estagiário.* — O profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em

caixa coincide com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Chefe do centro de processamento e recolha de dados.* — É o trabalhador que, sob a dependência directa dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

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

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

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

*Operador de computador.* — Opera e controla o computador quer através de consola quer através do equi-

pamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.) Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona *online* com a unidade central de processamento.

*Controlador de aplicação.* — Assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correcto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e actualiza ficheiros-mestre. Controla e verifica a qualidade e exactidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução e textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Programador mecanográfico ou de peri-informática.* — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

*Operador mecanográfico.* — Opera e controla o equipamento mecanográfico clássico, bem como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras, preparando a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido, assegurando o funcionamento do sistema de alimentação, vigiando o funcionamento e executando o trabalho conforme as indicações recebidas, recolhendo os dados obtidos, registando o trabalho realizado e comunicando superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas,

faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — O profissional que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Dactilógrafo.* — O profissional que predominantemente executa trabalhos dactilógrafos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Telefonista.* — O profissional que opera numa cabina operadora ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas e sem sair do seu local de trabalho realiza outros serviços relacionados com a sua função.

*Contínuo.* — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, podendo, eventualmente, fazer pequenos serviços externos.

*Porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e outros serviços análogos, não podendo ser afastado da zona do seu posto de trabalho quando em exercício de funções.

*Guarda.* — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete.* — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Trabalhador de limpeza.* — O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

*Cobrador.* — O trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua serviços análogos relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

#### Fogoeiros

*Fogoeiro-encarregado.* — O trabalhador que exerça as funções de encarregado terá uma retribuição de pelo menos 20% acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique, terá de existir, no quadro de fogoeiros, o mínimo de três profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogoeiros e ajudantes.

*Fogoeiro.* — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Ajudante ou chegador.* — É o profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiros, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

## ANEXO II

### Condições profissionais específicas

#### I — Serviços administrativos

##### A — Condições mínimas de admissão

a) Profissionais de escritório. — As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em princípio, as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, exceptuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do sindicato respectivo. A idade mínima é de 18 anos.

b) As habilitações exigíveis aos profissionais de informática são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos.

c) Cobradores. — Idade mínima de 21 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

d) Telefonistas. — Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

e) Paquetes. — Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

f) Contínuos. — Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

g) Porteiros e guardas. — Idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

##### B — Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos:

- a) Um profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe de serviços administrativos nos escritórios em que haja mais de 30 trabalhadores;
- b) Um profissional com a categoria de chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 20 trabalhadores;
- c) Um profissional classificado, pelo menos, de chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis profissionais de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5% dos profissionais de escritório existentes;
- b) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue, podendo, contudo, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes;
- c) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos escriturários ou equiparados.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

#### C — Acesso obrigatório

1 — Profissionais de escritório e correlativos:

- a) Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem quatro anos no exercício em qualquer das classes seguintes:

Terceiro-escriturário;  
Segundo-escriturário;

- b) Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou 22 anos de idade, são promovidos a terceiros-escriturários;
- c) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de escriturários;
- d) Os dactilógrafos, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 24 anos de idade, serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções;
- e) O perfurador-verificador até quatro anos de permanência na categoria terá, para efeitos de retribuição, a equiparação a terceiro-escriturário; de quatro e mais anos, a segundo-escriturário;
- f) Os cobradores de 2.<sup>a</sup> classe serão promovidos a cobradores de 1.<sup>a</sup> no fim de quatro anos na classe de 2.<sup>a</sup>;
- g) Os telefonistas de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a telefonistas de 1.<sup>a</sup> no fim de quatro anos na classe de 2.<sup>a</sup> Este regime não se aplica aos trabalhadores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT, embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais de uma classe de cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

3 — Os profissionais de informática, mecanografia e operadores de máquinas de contabilidade beneficiarão do mesmo regime de promoção dos escriturários.

#### D — Quadro de densidade dos escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários . . . . .	—	—	—	1	1	1	1	2	2	2
Segundos-escriturários . . . . .	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Terceiros-escriturários . . . . .	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

#### II — Trabalhadores do serviço social (\*)

##### III — Fogueiros

1 — As categorias profissionais abrangidas por este CCT serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro, para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste CCT.

3 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de vapor.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

#### IV — Trabalhadores de engenharia (\*)

#### V — Trabalhadores químicos (\*)

#### VI — Trabalhadores electricistas (\*)

#### VII — Trabalhadores de enfermagem (\*)

#### VIII — Trabalhadores de comércio e armazém (\*)

#### IX — Trabalhadores técnicos de desenho (\*)

#### X — Trabalhadores de hotelaria (\*)

#### XI — Trabalhadores metalúrgicos (\*)

#### XII — Trabalhadores da construção civil (\*)

#### XIII — Trabalhadores gráficos (\*)

#### XIV — Contagem de tempo

Nas promoções, bem como nas equiparações, para efeitos de retribuição, previstos no presente anexo II, conta-se todo o tempo que o trabalhador tiver na classe ou categoria, incluindo o anterior à data da entrada em vigor do CCT.

(\*) Profissões não incluídas neste CCT.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados . . . . . Chefe de escritório . . . . . Director de serviços administrativos . . . . .	822

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
II	Chefe de serviços ..... Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	769
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	726
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ... Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas ..... Secretário de direcção ..... Escrutário especializado ..... Fogoeiro-encarregado .....	675
V	Caixa ..... Controlador de aplicação ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	633
VI	Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Escrutário de 2. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	593
VII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Escrutário de 3. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	559
VIII	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	512
IX	Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo (maior de 21 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Chegador ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	459
X	Contínuo (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza .....	403
XI	Paquete de 16 e 17 anos .....	(a) 310

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

#### ANEXO IV

##### Declaração das associações

As partes revogaram o subsídio de turno anterior dos fogoeiros por considerarem, nessa matéria, o presente contrato colectivo de trabalho globalmente mais favorável, só tendo sido acordadas as remunerações mínimas desses trabalhadores, fixadas na presente tabela, em virtude dessa revogação.

#### ANEXO V

##### Enquadramento de profissões em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978:

##### 1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;  
Chefe de centro de processamento e recolha de dados;  
Chefe de serviços administrativos/chefe de escritório;  
Trabalhadores de engenharia (graus III, IV, V e VI).

##### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Inspector administrativo;  
Programador de computador;  
Tesoureiro.

##### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Trabalhadores de engenharia (graus I e II).

##### 3 — Encarregado, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Encarregado de fogoeiro.

##### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de guarda-livros;  
Controlador de aplicação;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Escrutário especializado;  
Programador mecanográfico ou de perinformática;  
Secretário de direcção.

##### 4.2 — Produção:

Desenhador projectista.

##### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Escrutário;  
Esteno-dactilógrafo;  
Operador de computador;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador mecanográfico.

##### 5.2 — Produção:

Fogoeiro;  
Desenhador técnico.

##### 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Dactilógrafo;  
Telefonista.

## 6.2 — Produção:

Ajudante de fogueiro;  
Operador heliográfico.

## 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro.

### A — Praticantes a aprendizs:

Estagiário (serviços administrativos);  
Paquete;  
Praticante de desenhador;  
Tirocinante.

#### Profissões integradas em 2 níveis

### 1 — Quadros superiores.

### 2 — Quadros médios:

#### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento ou chefe de divisão.

### 2 — Quadros médios.

### 3 — Encarregado, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

### 2 — Quadros médios:

#### 2.1 — Técnicos administrativos.

### 4 — Profissionais altamente qualificados:

#### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

### 5 — Profissionais qualificados:

#### 5.1 — Administrativos.

### 6 — Profissionais semiqualiificados (especializados):

#### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;  
Perfurador-verificador.

Lisboa, 12 de Julho de 2004.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Augusto Martins Ferreira do Amaral — António Manuel Júlio da Cruz Almeida,*  
mandatários.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

*Carlos Manuel Dias Pereira,* membro do secretariado da FETESE.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extrativas, Energia e Química, em representação do seu sindicato filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei,* mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa,* mandatário.

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

*Marcela Esteves Santos Monteiro,* mandatária.

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

*Marcela Esteves Santos Monteiro,* mandatária.

## Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

21 de Julho de 2004. — (*Assinatura ilegível.*)

## 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 Autónoma 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, Florestas e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 21 de Julho de 2004. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

Depositado em 1 de Setembro de 2004, a fl. 69 do livro n.º 10, com o registo n.º 118/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e venda, apoio à manutenção — Sul) — Revisão global.**

Cláusula preambular

O presente CCT actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 Março de 1988, e posteriores alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1989, 9, de 8 de Março de 1990, 10, de 15 de Março de 1991, 11, de 22 de Março de 1992, 18, de 15 de Maio de 1993, 17, de 8 de Maio de 1995, 12, de 29 de Março de 1997, 17, de 8 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 18, de 8 de Maio de 2000, e 18, de 19 de Maio de 2002.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Beja, Évora, Faro, Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal) e abrange, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras que se dediquem à indústria de panificação (CAE 15811 e 52240) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 420 empresas e 2450 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de três anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência

de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT na parte relativa à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos três anos contados a partir da referida data.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, em carta registada com aviso de recepção.

7 — As partes denunciadas disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

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

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 3.ª

**Substituição do presente CCT**

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

CAPÍTULO II

**Admissão, categorias profissionais, quadros de pessoal e acesso**

Cláusula 4.ª

**Princípios gerais**

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que tenha a idade mínima de 16 anos.

2 — A admissão de panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro, ou um panificador principal.

3 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e jurídica, obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito do trabalhador.



#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do tempo experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído.

2 — No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do efectivo ao serviço, ou 15 dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho eventual

Salvo os casos de admissão para efeitos de substituição, só é admissível o recurso ao trabalho eventual por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração — ou seja, aos sábados e vésperas de feriados, por ocasião de festas, romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente a Páscoa, São João, Natal e Ano Novo, e nas zonas balneares durante o período de Verão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória de idade não superior a 18 anos.

2 — O período de aprendizagem é, no máximo, de um ano, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediata.

3 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

4 — O número de aprendizes não poderá exceder 25% do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a quatro.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de aprendizagem

Os trabalhadores com formação profissional específica têm um período de aprendizagem de seis meses.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

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

3 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos da alínea anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Atribuição da categoria profissional

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Serviços exigíveis

É permitido o exercício de funções inerentes a categorias hierarquicamente inferiores, sem prejuízo do horário de trabalho, da remuneração e demais direitos e regalias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal e dotações mínimas

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

- a) Um forneiro e um amassador, ou um panificador principal, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;
- b) Um caixeiro-encarregado, forneiro(s), amassador(es) ou panificador(es) principais e panificadores necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária compreendida entre 251 kg e 2000 kg de farinha;
- c) Um encarregado de fabrico, um encarregado de expedição, forneiro(s), amassador(es) ou panificador(es) principais e os panificadores necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2000 kg de farinha.

2 — As vagas que se verificarem em relação às dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas

no prazo de 30 dias, de acordo com as condições de admissão, desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

3 — Nenhuma alteração nas condições de trabalho que implique aumento de funções a que corresponda um aumento de carga de trabalho para cada categoria pode ser posta em execução sem audiência da comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e ou literárias;
- c) Assiduidade;
- d) Antiguidade.

3 — Para efeito do número anterior, será ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais do sindicato respectivo, ou de quem o represente.

4 — Os aspirantes a panificadores serão promovidos a panificadores ao fim de um ano.

5 — Os praticantes (apoio e manutenção) serão promovidos a oficiais de 2.<sup>a</sup> ao fim de um ano.

6 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> (apoio e manutenção) serão promovidos a oficiais de 1.<sup>a</sup> ao fim de três anos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É defeso à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído temporariamente outro de categoria superior;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal;

- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exigir de qualquer profissional o transporte, a dorso, de pesos superiores a 50 kg, excepto se a distância a percorrer for superior a 1000 m, caso em que o limite máximo de peso será de 30 kg.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior considera-se violação do contrato e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, sendo punida nos termos da Lei do Trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho, quando por eles solicitado por escrito;
- c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- d) Não fumar no local de trabalho, enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda;
- e) Fornecer regularmente fato de trabalho ao pessoal, pelo qual este é responsável, sem prejuízo de regime diferente praticado em relação a cada trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) For acordo das partes;
- b) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador;
- c) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento para fora da localidade, esta não lhe cause prejuízo sério e só após aviso prévio de 30 dias;
- d) Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, desde que lhe seja pago o acréscimo de despesas em transporte, se as houver.

2 — Para estes efeitos, entende-se por transferência de local de trabalho toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a 30 dias seguidos ou interpolados ao longo de um ano, salvo estipulação em contrário com o acordo do trabalhador.

3 — Todas as transferências de trabalhadores causadas pela necessidade de não prejudicar o abastecimento

público, face à ausência imprevista de trabalhadores, serão reguladas pelas normas referentes à substituição temporária.

4 — Por prejuízo sério para os efeitos desta cláusula entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes de antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo, competência e diligência;
- b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;
- c) Respeitar e tratar com correcção e lealdade todos os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa ou estabelecimento em que prestem serviço;
- d) Acatar respeitosamente as ordens e instruções da entidade patronal ou de quem a representar em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo se as ordens ou instruções recebidas se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar a entidade patronal ou colegas de trabalho, nomeadamente quanto a caixeiros e distribuidores, o abastecerem-se para o exercício das suas funções em qualquer estabelecimento não pertencente à empresa em que prestem serviço;
- f) Manter absoluta compostura em todos os actos que directa ou indirectamente se liguem com a sua vida profissional;
- g) Não fumar enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- h) Zelar pela conservação e boa utilização do vestuário, máquinas e bens que lhe estiverem distribuídos ou confiados pela entidade patronal;
- i) Guardar segredo profissional sobre métodos de produção ou comercialização referentes à organização da empresa.

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuído de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o trabalho prestado ao sábado seja no máximo de dez horas, sem prejuízo do limite do trabalho semanal.

2 — É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, durante um período mínimo de três horas e

trinta minutos por dia, pelos profissionais das categorias de caixeiro, distribuidor e aprendiz (do sector de venda, expedição e distribuição), sem prejuízo das situações existentes à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — É permitido um período de seis horas seguidas na prestação de trabalho diário no sector de expedição e venda.

4 — É permitido na prestação do trabalho diário no sector da expedição e venda um período de descanso superior a duas horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regime de feriados e vésperas de feriados

1 — Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei ou fixados neste contrato observar-se-á, para o fabrico, o regime de horário de trabalho estabelecido para os sábados.

2 — Se o dia feriado coincidir com o sábado, respeitar-se-á, para o fabrico e para a venda, o regime de horário de sábado.

3 — Se o dia feriado coincidir com a segunda-feira, adoptar-se-á o regime do horário de laboração normal, cessando a venda às 13 horas.

4 — Nos dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro os estabelecimentos estarão encerrados, adoptando-se no dia anterior o regime de horário de sábado, encerrando a venda às 13 horas de domingo se a véspera coincidir com este dia.

5 — Se os dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro coincidirem com o sábado, adoptar-se-á o regime do horário de laboração normal no domingo, cessando contudo a venda às 13 horas.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando se verificarem dois feriados consecutivos, adoptar-se-á em relação ao primeiro o horário de sábado para o fabrico e para a venda.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, bem como o realizado entre as 23 horas de um dia e as 10 horas do dia seguinte pelos trabalhadores incluídos nos segundos turnos organizados pelas empresas.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Horários especiais

1 — Por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores — designadamente aquando da realização de feiras, festas e romarias ou estâncias turísticas, balneares, termas e em locais de peregrinação — será permitida, por antecipação ou prolongamento do período normal, tanto no fabrico como na venda, a observância de horários especiais de trabalho em que o excedente do trabalho normal é remunerado como trabalho suplementar, nos termos deste contrato.

2 — Em ocasiões festivas — nomeadamente na Páscoa, São João, Natal e Ano Novo — será permitida, por tempo não superior a três horas, a antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, tanto no fabrico como na venda, com a remuneração de acordo com o número anterior.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse o período normal de trabalho.

2 — A composição dos turnos, de harmonia com a escala aprovada, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa de horário de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo I.

2 — A retribuição por hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial é a que resulta da aplicação da fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *VM* o vencimento mensal e *n* as horas correspondentes ao período de trabalho semanal.

3 — A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal e a retribuição das horas de serviço nocturno serão calculadas com base no valor da retribuição por hora apurado nos termos do número anterior.

4 — Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste contrato esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

5 — Salvaguardando as situações existentes, a prestação de trabalho em regime completo ou em tempo parcial pelo trabalhador de venda e distribuição pode

ser remunerada por percentagem, taxa domiciliária ou por qualquer outro sistema, mediante acordo escrito, sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a € 100 (€ 3000 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de € 6,90.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago de acordo com o acréscimo fixado na lei, isto é, superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A primeira hora de trabalho suplementar diário será remunerada com um aumento correspondente a 50 % da retribuição normal, e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 75 %.

2 — Considera-se suplementar, e como tal será remunerado nos termos do n.º 1, o trabalho prestado em vésperas de feriados para além do período normal de trabalho diário.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber, entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado, no qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno.

2 — Os profissionais que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data da admissão.

3 — Aquando da cessação não devida a justa causa do contrato de trabalho, os profissionais têm direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — Aquando da suspensão da prestação do trabalho por via do ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorreram.

5 — Em tudo o mais rege o disposto em outra legislação eventualmente aplicável.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Sistema de pagamento

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês, não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição de base e os acréscimos devidos serão pagos nos últimos três dias de cada mês.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho extraordinário prestado nos últimos sete dias de cada mês, que será paga no período seguinte.

4 — O pagamento do vencimento poderá também ser efectuado através de cheque ou transferência bancária.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal para os profissionais abrangidos por este contrato é o domingo, salvo as excepções previstas neste contrato.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

4 — A terça-feira de Carnaval é considerada feriado em substituição do feriado municipal ou distrital, o qual deixa de ser considerado feriado para a panificação.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias.

2 — 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 subsequente.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a

gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, na qual será incluída a remuneração do trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ela tenha direito.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Escolha de época de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

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

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

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto pelo qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente as consequentes ao cumprimento de obrigações legais ou à necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, não podendo o período de ausência com este fundamento ultrapassar no máximo dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- c) As motivadas por falecimento de cônjuges, pais, filhos, sogros, padrasto, madrasta, genros e noras, até cinco dias;
- d) As motivadas por falecimento dos avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias;
- e) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
- f) As motivadas por efeito de doença ou acidente de trabalho, devidamente comprovado;
- g) As motivadas pela prestação de provas de exame escolar em estabelecimentos de ensino oficial;
- h) As consideradas justificadas pelas leis das comissões de trabalhadores ou das associações sindicais.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Participação das faltas

1 — As faltas previstas na cláusula anterior, quando previsíveis, terão de ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, serão justificadas logo que possível à entidade patronal ou a quem a represente.

2 — As faltas previstas na alínea *b*) da cláusula anterior serão obrigatoriamente participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A comunicação do desempenho das funções referidas na alínea *h*) da cláusula anterior deverá ser feita às entidades patronais, pelo organismo sindical respectivo, dentro dos 15 dias posteriores à eleição.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Justificação das faltas

Todas as faltas previstas na cláusula 37.<sup>a</sup> devem ser justificadas dentro dos condicionais de prazos da cláusula anterior, por atestado médico ou por documento idóneo, consoante a hipótese.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 37.<sup>a</sup> e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos referidos nas alíneas *b*), *c*), *d*), *e*) e *g*) da cláusula 37.<sup>a</sup> não determinam a perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — Às faltas referidas na alínea *h*) da cláusula 37.<sup>a</sup> aplica-se o regime previsto na lei.

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias.

4 — Todas as faltas não abrangidas nos números anteriores determinam perda de retribuição.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório (incorporação voluntária ou compelida), doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este CCT ou iniciativa da entidade patronal lhe sejam atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

## CAPÍTULO VII

### Cessaçã do contrato de trabalho

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- c) Por caducidade;
- d) Por rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio;
- e) Por qualquer das formas actualmente permitidas por lei ou que por ela venham a ser consagradas.

2 — A declaração de despedimento deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

3 — O despedimento com justa causa tem de ser precedido de processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores na empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depreciação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, no âmbito da empresa;
- j) Sequestro e em geral a prática de crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Redução anormal de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

### CAPÍTULO VIII

#### **Trabalho de mulheres, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes**

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### **Trabalho de mulheres**

1 — São garantidas às mulheres trabalhadoras em identidade de tarefas e qualificação pelo trabalho igual os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

2 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos

trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo das férias e antiguidades:

- a) Proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e moralidade;
- b) É garantido às mulheres o direito de receber, em igualdade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;
- c) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- d) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença de férias, antiguidade ou aposentação. Esse período deverá ser gozado nos seguintes termos:  

Noventa dias obrigatória e imediatamente após o parto;  
Os restantes 30 dias, antes ou depois do parto;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição e sem prejuízo do período de descanso constante no seu horário de trabalho, às mães para alimentarem os seus filhos, pelo período máximo de um ano após o parto;
- f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares dos trabalhadores o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- g) Não ser despedida sem justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto desde que aquela e este sejam expressamente conhecidos pela entidade patronal.

3 — O disposto nos números anteriores não pode prejudicar as condições estabelecidas na lei.

##### Cláusula 46.<sup>a</sup>

###### **Trabalho de menores**

A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento, não lhes devendo negar ou contrariar a criação de condições que proporcionem melhoria da sua situação sócio-profissional.

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### **Trabalhos proibidos ou condicionados**

Fica vedada a possibilidade da exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A prestação de trabalho nocturno ou extraordinário antes de completarem 16 anos de idade;
- c) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- d) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores abrangidos por este contrato o Estatuto do Trabalhador-Estudante, previsto na lei.

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes da lei e deste contrato.

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções aos deveres referidos na cláusula precedente são passíveis das seguintes penalidades:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição corresponde a 10 dias.

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

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à natureza e gravidade do facto praticado, aos seus resultados, à intensidade do dolo e grau da culpa, aos motivos da infracção, bem como à situação económica e personalidade do infractor.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar caduca ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou quem, com competência disciplinar, a represente teve conhecimento da infracção.

3 — As sanções disciplinares prescrevem três meses sobre a data da sua decisão.

### CAPÍTULO X

#### Comissão paritária

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

Na área e com o âmbito da cláusula 1.<sup>a</sup> deste contrato será constituída, a requerimento de qualquer interes-

sado, dirigido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e com conhecimento à outra parte, uma comissão paritária, com a composição, atribuições e modo de funcionamento constantes das cláusulas seguintes.

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Composição

1 — A comissão paritária referida na cláusula anterior será constituída por quatro membros efectivos, dois em representação do sindicato e dois em representação da entidade patronal (um por cada associação outorgante).

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previstos, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes das associações patronais e do sindicato outorgante.

3 — Além dos membros mencionados no n.º 1 desta cláusula, poderão participar na comissão paritária quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

4 — Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte nas reuniões, sem direito a voto, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

5 — Os membros serão nomeados pelas partes no prazo de 15 dias, contado da data da recepção pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho do requerimento previsto na cláusula anterior.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Atribuições

À comissão paritária competirá verificar e decidir sobre as dúvidas suscitadas neste contrato.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Deliberações

As deliberações tomadas pela comissão paritária, quando por unanimidade, obrigam os trabalhadores e as entidades patronais abrangidas pelo presente contrato.

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,95 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, que poderá ser pago através de títulos de refeição.

2 — O subsídio de refeição integra e substitui os antigos subsídios de refeição e pão de alimentação, deixando em consequência os trabalhadores abrangidos por este contrato de a este último terem direito.

3 — O subsídio de refeição será actualizado anualmente.

4 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.



## Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Garantia de manutenção de regalias

1 — As condições de trabalho fixadas por este contrato são consideradas simultaneamente pelas associações sindicais e patronais outorgantes como globalmente mais favoráveis que as anteriores.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria, bem como diminuição de retribuição, ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas, com excepção do pão de alimentação, que é integrado no subsídio de refeição a que se refere a cláusula 56.<sup>a</sup>

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Reclassificação

As empresas procederão às reclassificações a seguir indicadas:

- a) Ajudante de padaria de 1.<sup>a</sup> em panificador;
- b) Ajudante de padaria de 2.<sup>a</sup> em aspirante a panificador.

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Revogação de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores

O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho existentes até à data da sua publicação.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Fabrico

*Encarregado de fabrico.* — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Amassador.* — É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura de farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos, competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja ou nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro.* — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

*Panificador principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, desempenha as tarefas mais qualificadas da panificação.

*Panificador.* — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao fabrico de pão e produtos afins. Entre outras, repara, corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requere-

das, para o que utiliza faca, balança ou máquina apropriada, que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas com que trabalha. Alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos. Enforna a massa e vigia a cozedura. Desenforma.

*Aspirante a panificador.* — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, tendo as mesmas funções do panificador.

*Aprendiz de padaria.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões anteriores.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes à limpeza das instalações industriais.

### Expedição e venda

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, distribuição, vendas e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

*Motorista-vendedor/distribuidor.* — É o trabalhador que promove, vende e entrega os produtos da empresa, utilizando veículo automóvel por ele conduzido. Procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipos de pão, produtos afins e similares, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É também responsável pela afixação, em lugar bem visível, das tabelas de preços de venda dos produtos, competindo-lhe também zelar pela conservação, em perfeito uso, das balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

*Ajudante de expedição (expedidor).* — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição.

*Empacotador.* — É o trabalhador com funções de proceder exclusivamente à embalagem de produtos fabricados.

*Servente.* — É o trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimentos.

*Aprendiz de expedição e venda.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 16 anos que faz a sua aprendizagem profissional das profissões anteriores.

### Funções de apoio à manutenção

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e noutros locais; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

**Pintor.** — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

**Carpinteiro.** — É o trabalhador que executa trabalhos em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, mecanicamente, no banco da oficina ou na obra, executa trabalho de conservação, reparação ou modificação em equipamentos ou instalações de madeira ou materiais similares.

**Pedreiro ou trolha.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias ou tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares, tais como assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

**Afinador de máquinas.** — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

**Bate-chapas (chapeiro).** — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas.

**Canalizador (picheleiro).** — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Mecânico de automóveis.** — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.** — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excep-

ção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**Soldador por electroarco ou oxiacetileno.** — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento. Pode proceder a soldadura de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxicorte.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, sob orientação do oficial, o coadjuva nos seus trabalhos.

**Praticante.** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Observação.** — As categorias profissionais de oficial electricista, pintor, carpinteiro, pedreiro ou trolha, afinador de máquinas, bate-capas (chapeiro), canalizador (picheleiro), mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, serralheiro civil, serralheiro mecânico e soldador por electroarco ou oxiacetileno são genericamente designadas por oficial (apoio e manutenção).

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Encarregado de fabrico . . . . .	433
II	Encarregado de expedição . . . . .	411
III	Amassador . . . . . Caixeiro-encarregado . . . . . Forneiro . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> (apoio e manutenção) . . . . . Panificador principal . . . . .	404
IV	Motorista-vendedor/distribuidor . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> (apoio e manutenção) . . . . .	392
V	Panificador . . . . .	372
VI	Ajudante de expedição (expedidor) . . . . . Aspirante a panificador . . . . . Caixeiro . . . . . Empacotador . . . . . Servente (expedição e venda) . . . . . Servente de limpeza . . . . . Praticante . . . . .	366
VII	Aprendiz . . . . .	295

Lisboa, 25 de Junho de 2004.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

*António Joaquim da Graça Mirador*, presidente da direcção.  
*Joaquim José Pernas Machado*, tesoureiro.

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

*António Inácio*, presidente da direcção.  
*António Martins da Silva*, secretário da direcção.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, membro da direcção.  
*Francisco Martins Cavaco*, membro da direcção.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.  
*Francisco Martins Cavaco*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.  
*Francisco Martins Cavaco*, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.  
*Francisco Martins Cavaco*, 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 Autónoma 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, 19 de Julho de 2004. — Pela Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça* — *Joaquim Pereira Pires*.

### Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 29 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado: *Armando da Costa Farias* — *António Maria Quintas*.

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 28 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção 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 Autónoma da Madeira.

Lisboa, 28 de Junho de 2004. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *José Alberto Valério Dinis*, coordenador — *João Fernando Santos Serpa Soares*, secretário.

Depositado em 1 de Setembro de 2004, a fl. 69 do livro n.º 10, com o n.º 117/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O CCT para os centros de abate de aves publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 2003, é alterado da forma seguinte:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — .....

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas, num total de 3500 trabalhadores.

3 — (*Antigo n.º 2.*)

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato por tempo indeterminado, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se ao primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

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

4 — No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para os contratos a termo certo de duração ou previsão de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — (*Antigo n.º 2.*)

6 — (*Antigo n.º 3.*)

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Contratos de trabalho a termo**

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>-B

### Regime de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (oito horas) poderá ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não poderá ser superior a duas horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades das empresas.

4 — O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Intervalos de descanso

.....

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

.....

8 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de duzentas horas por ano por trabalhador.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — (*Antigo n.º 3.*)

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Princípio geral

1 — Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Conceito de retribuição

.....

4 — Não se consideram retribuições:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato

ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7 — (*Antigo n.º 4.*)

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 16,60.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 16,60 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

.....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

- Pequeno-almoço — € 2,70;
- Diária completa — € 34,30;
- Almoço ou jantar — € 11;
- Dormida com pequeno-almoço — € 20;
- Ceia — € 5,85;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

.....

.....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 21 mensais.

2 — .....

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias seja gozada entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

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

6 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

8 — Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — (*Antigo n.º 4.*)

### Cláusula 73.<sup>a</sup>-A

#### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,65 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

### Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Setembro de 2004.

#### ANEXO II

#### Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Encarregado de matadouro .....	557,50
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ... Encarregado de expedição .....	496,50
III	Motorista de pesados .....	481
IV	Aproveitador de subprodutos .....	445
	Caixeiro-viajante .....	
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
V	Ajudante de motorista/distribuidor .....	407
	Apontador .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Expedidor .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação .....	395,50
	Manipulador .....	
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	384
	Empregado de refeitório .....	
	Guarda .....	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> período .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Servente de pedreiro .....	
VIII	Ajudante de fogoeiro .....	372
	Ajudante de mecânico de automóveis .....	
	Ajudante de serralheiro mecânico .....	
	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> período .....	
	Trabalhador da apanha .....	
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	367
	Praticante .....	
	Servente de limpeza .....	

Lisboa, 6 de Agosto de 2004.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Rui José Bastos Santos*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

*Rui José Bastos Santos*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogoeiros de Terra:

*Rui José Bastos Santos*, mandatário.

#### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas, num total de 3500 trabalhadores.

3 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCT para publicação ao Ministério do Trabalho, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de 12 meses, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

#### I — Condições gerais de admissão:

- 1) A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos;
- 2) Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade;
- 3) Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino;
- 4) A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:
  - a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

#### II — Condições específicas de admissão:

- a) Trabalhadores fogueiros — reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;
- b) Trabalhadores motoristas — só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional;
- c) Trabalhadores metalúrgicos — praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas;

#### d) Trabalhadores de refeitório:

- 1) Após a publicação o presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;
- 2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;
- 3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCT, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;
- 4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

#### III — Admissão de trabalhadores:

- 1) A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT;
- 2) As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados donde constem a idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração e funções desempenhadas;
- 3) Para efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior;
- 4) Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão;
- 5) Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato por tempo indeterminado, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.



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

4 — No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para os contratos a termo certo de duração ou previsão de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental, os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores**

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Tempo de serviço**

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituído.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O não cumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

- A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:
  - a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;
  - b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedores ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
  - c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
  - d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro;
- B) Trabalhadores motoristas — todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista distribuidor;
- C) Trabalhadores metalúrgicos — o número de praticantes não poderá exceder 50% do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Acessos

#### I — Normas genéricas

1 — Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

#### II — Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- 1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
- 2) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;
- 3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

B) Trabalhadores electricistas:

- 1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;
- 2):
  - a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;
  - b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

- 1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.<sup>a</sup> ao fim de dois anos;
- 2) Os profissionais metalúrgicos de 3.<sup>a</sup> classe que completarem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;
- 3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

- 1) Sem prejuízo de que para trabalho igual, salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;
- 2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Contratos de trabalho a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os compa-

- nheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
  - e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
  - f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
  - g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
  - h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
  - i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

- 1 — São deveres das entidades patronais:
- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;
  - b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de a trabalho igual, salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
  - c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho donde constem o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;
  - d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;
  - e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
  - f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
  - g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;
- i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;
- j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais e oito horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso complementar, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso complementar, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5 — A alteração constante do número anterior terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso complementar nos termos do n.º 4, auferirá uma remuneração acrescida de 75 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7 — Sempre que a alteração do dia de descanso complementar ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

9 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 nem terminar depois das 20 horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Horário especial

1 — Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

2 — Para os efeitos do número anterior, as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

3 — O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho nocturno previsto neste CCT.

4 — Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-B

##### Regime de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (oito horas) poderá ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não poderá ser superior a duas horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades das empresas.

4 — O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

2 — À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup>

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motorista distribuidores

1 — Além do horário fixo referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e ajudantes de motorista distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 24.<sup>a</sup>, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibido a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho nos dias de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

7 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

8 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de duzentas horas por ano por trabalhador.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que afigure subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém

o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho no qual serão registados:

- a) Todos os períodos de trabalho diários, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 20.<sup>a</sup>;
- b) Trabalho suplementar, prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de € 1,25.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — 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 previstos neste contrato.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Mapas de horários de trabalho

1 — No prazo máximo de 60 dias após a publicação do presente contrato no *Boletim de Trabalho e Emprego*,

cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

## SECÇÃO II

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações, todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

## SECÇÃO III

### Transferências

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que

com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito a indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por prejuízos sérios entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como

qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

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

4 — Não se consideram retribuições:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 16,60.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 16,60 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50% na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- b) 75% nas horas ou fracções subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;



- c) 150%, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal — 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — € 2,70;  
Diária completa — € 34,30;  
Almoço ou jantar — € 11;  
Dormida com pequeno-almoço — € 20;  
Ceia — € 5,85;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 21 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula 41.<sup>a</sup> não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento das quais constem:

- Os nomes e os números de beneficiários da segurança social dos trabalhadores ao seu serviço;
- As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;
- O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

##### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias seja gozada entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

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

6 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

8 — Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período

de férias no mesmo ano civil superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

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

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

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem

férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Gozo seguido das férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Impedimento do período de férias

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

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

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### Férias e serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

## Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

## SECÇÃO III

### Faltas e licenças sem vencimento

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Definição de falta

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

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

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Tipos e justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

## Cláusula 61.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;
- c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) Nascimento de filho, durante dois dias consecutivos;
- i) Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- j) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10%.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem

constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da segurança social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controlo por parte da empresa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Rescisão por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de recepção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Proibição de despedimentos sem justa causa

1 — Nos termos da lei vigente, é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar, nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Denúncia unilateral do trabalhador

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

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

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

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

## Cláusula 73.<sup>a</sup>-A

### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que,

com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuições devidas

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea a) do n.º 3 da cláusula 71.<sup>a</sup> e na cláusula 73.<sup>a</sup>, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

### CAPÍTULO VIII

#### Condições especiais de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Trabalho de mulheres

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Direitos da mulher trabalhadora

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou quaisquer outros benefícios concedidos pelas empresas:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, devendo 60 ser gozados imediatamente após o parto e os restantes 30 deverão ser gozados, seguidos ou interpoladamente, durante o período da gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitação pago pela segurança social;
- c) Dois períodos de meia hora, ou um de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para efeitos de aleitação, durante oito meses após o parto, salvo quando as empresas possuírem creche para os filhos das trabalhadoras, reduzindo-se, neste caso, ao tempo efectivamente necessário;
- d) Dispensa, por necessidade justificada, de comparecimento ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- e) Direito a faltar quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo da retribuição, até um dia por mês;

f) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

## SECÇÃO II

### Trabalho de menores

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Inspecções médicas

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

2 — Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

## SECÇÃO III

### Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e de aperfeiçoamento profissional apropriadas.

## SECÇÃO IV

### Trabalhadores-estudantes

Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

Aplica-se o disposto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,65 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Boletim de sanidade

O trabalhador terá direito ao pagamento do tempo de trabalho perdido e das despesas de deslocação gastas na obtenção ou na revalidação do boletim de sanidade, desde que actue de forma pronta e diligente.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Higiene e segurança no trabalho

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.



2 — Os trabalhadores que, por motivos de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Trabalho em câmaras frigoríficas

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

### CAPÍTULO XI

#### Formação profissional

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Responsabilidades das empresas

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

### CAPÍTULO XII

#### Sanções e procedimentos disciplinares

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;
- b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

- a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

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

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 93.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são os seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infracção cinco dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;

- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Setembro de 2004.

## Cláusula 100.<sup>a</sup>

### Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

## Cláusula 101.<sup>a</sup>

### Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local de reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória quarenta e oito horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e funções respectivas

#### A) Encarregado de matadouro

*Encarregado de matadouro.* — É o profissional que, sob a orientação directa da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

#### B) Fogueiro

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Fogueiro.* — É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

#### C) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém

*Apontador.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

*Caixeiro de praça.* — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

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

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

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Expedidor.* — É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

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

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

#### D) Trabalhadores electricistas

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

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

#### E) Motoristas

*Ajudante de motorista-distribuidor.* — É o profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Nota.* — Os veículos ligeiros e pesados, quando em tarefas de distribuição a retalho em locais onde não haja um auxiliar de descarga, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

#### F) Trabalhador da construção civil

*Pedreiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, régua, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

*Servente de pedreiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do pedreiro, colabora no exercício das funções deste.

#### G) Trabalhadores metalúrgicos

*Ajudante de mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

#### H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

#### I) Trabalhadores em carnes

*Encarregado de manutenção.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

*Manipulador.* — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respectivo local de trabalho.

*Pendurador.* — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas, pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

*Aproveitador de subprodutos.* — É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

*Praticante.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

*Trabalhador da apanha.* — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

*Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação.* — É o trabalhador que, predominante ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

#### J) Trabalhadores de vigilância e limpeza

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

L) Telefonistas

*Telefonista.* — É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.<sup>a</sup> sempre que manipula aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Encarregado de matadouro . . . . .	557,50
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção . . . . . Encarregado de expedição . . . . . Encarregado de manutenção . . . . . Inspector de vendas . . . . .	496,50
III	Motorista de pesados . . . . .	481
IV	Aproveitador de subprodutos . . . . . Caixeiro de praça . . . . . Caixeiro-viajante . . . . . Caixeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fogueiro . . . . . Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Oficial electricista . . . . . Pendurador Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . .	445
V	Ajudante de motorista/distribuidor . . . . . Apontador . . . . . Caixeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Expedidor . . . . . Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro . . . . . Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Telefonista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	407
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação . . . . . Manipulador . . . . . Telefonista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	395,50
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Guarda . . . . . Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> . . . . . Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> período . . . . . Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Servente de pedreiro . . . . .	384
VIII	Ajudante de fogueiro . . . . . Ajudante de mecânico de automóveis . . . . . Ajudante de serralheiro mecânico . . . . . Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> período . . . . . Trabalhador da apanha . . . . .	372
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Praticante . . . . . Servente de limpeza . . . . .	367

**ANEXO III**

**Estrutura e níveis de qualificação**

- 2 — Quadros médios:  
2.2 — Técnicos de produção e outros:  
Encarregado de matadouro.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:  
Caixeiro-encarregado/chefe de secção;  
Encarregado de expedição;  
Encarregado de manutenção.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Inspector de vendas.
- 5 — Profissionais qualificados:  
5.2 — Comércio:  
Caixeiro;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante.
- 5.3 — Produção:  
Matador manipulador;  
Pendurador.
- 5.4 — Outros:  
Apontador;  
Expedidor;  
Fogueiro;  
Mecânico de automóveis;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Oficial electricista;  
Pedreiro;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.
- 6 — Profissionais semiqualeificados:  
Ajudante de motorista-distribuidor;  
Empregado de refeitório;  
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;  
Telefonista.
- 7 — Profissionais não qualificados:  
Servente de limpeza;  
Servente de pedreiro;  
Trabalhador da apanha;  
Guarda.

**Estágio e aprendizagem**

- A — Praticantes e aprendizes:  
A-2 — Praticantes de comércio:  
Caixeiro-ajudante;  
Praticante de caixeiro.
- A-3 — Praticantes de produção e outros:  
Ajudante de fogueiro;  
Ajudante de mecânico de automóveis;  
Ajudante de serralheiro civil;  
Ajudante de serralheiro mecânico;

Praticante (em carnes);  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial electricista.

Lisboa, 6 de Agosto de 2004.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Rui José Bastos Santos*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

*Rui José Bastos Santos*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Rui José Bastos Santos*, mandatário.

Depositado em 2 de Setembro de 2004, a fl. 70 do livro n.º 10, com o n.º 120/2004, 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. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1977, e última revisão no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 32, 1.ª série, de 29 de Agosto de 2003.

### **CAPÍTULO 1**

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

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional ao comércio por grosso e armazenistas de artigos de papel e papelaria e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela ANAP — Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço, das categorias e profissões previstas nesta convenção, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação deste CCT no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, a associação patronal e os sindicatos outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

2 — A tabela de retribuições certas mínimas produz efeitos a partir de 1 de Julho de 2004.

##### **Cláusula 28.ª**

###### **Trabalho fora do local habitual — Princípio geral**

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa apresentados, podendo, contudo, optar pela atribuição de um abono diário não inferior a € 45.

Nos casos em que o trabalhador não complete diária completa, serão pagas as despesas contra a apresentação de documentos comprovativos ou o pagamento das seguintes quantias:

Refeição — € 9,40;

Alojamento e pequeno-almoço — € 26,80.

##### **Cláusula 85.ª**

###### **Regime mais favorável**

As partes outorgantes reconhecem expressamente, para todos os efeitos legais, que o presente CCT é globalmente mais favorável que o CCT anterior, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, com as revisões subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 7, 21, 29, 31, 32, 38, 39, 39, 39, 38, 38, 37, 36, 35, 34, 33, 33, 33, 32, 34, 34, 33, 32 e 32, respectivamente de 22 de Fevereiro de 1980, 8 de Junho de 1981, 7 de Agosto de 1982, 22 de Agosto de 1983, 22 de Agosto de 1984, 15 de Outubro de 1985, 22 de Outubro de 1986, 22 de Outubro de 1987, 22 de Outubro de 1988, 16 de Outubro de 1989, 15 de Outubro de 1990, 8 de Outubro de 1991, 29 de Setembro de 1992, 22 de Setembro de 1993, 15 de Setembro de 1994, 8 de Setembro de 1995, 8 de Setembro de 1996, 8 de Setembro de 1997, 29 de Agosto de 1998, 15 de Setembro de 1999, 15 de Setembro de 2000, 8 de Setembro de 2001, 29 de Agosto de 2002 e 29 de Agosto de 2003.

##### **Cláusula 86.ª**

As cláusulas não revistas, assim como as definições de funções, mantêm-se em vigor com a sua actual redacção.

### **CAPÍTULO XV**

##### **Cláusula 87.ª**

###### **Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,50 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	777
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento, de divisão ou de serviços ..... Contabilista ..... Encarregado geral ..... Inspector administrativo .....	707
III	Chefe de secção (escritório) ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Programador mecanográfico ..... Tesoureiro .....	699
IV	Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	685
V	Caixaheiro-encarregado ou chefe de secção (caixeiros) ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Encarregado de armazém ..... Inspector de vendas ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Secretário de direcção ..... Subchefe de secção (escritório) .....	655
VI	Caixa ..... Caixaheiro-viajante e de praça (*) ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Prospector de venda (*) ..... Promotor de venda (*) ..... Vendedor especializado .....	628
VII	Cobrador ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Propagandista ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário .....	562
VIII	Perfurador-verificador .....	531
IX	Telefonista .....	512
X	Caixa de balcão ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário .....	511
XI	Ajudante de motorista ..... Caixaheiro-viajante e de praça (**) ..... Contínuo (mais de 21 anos) ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Empilhado ..... Guarda e porteiro ..... Promotor de venda (**) ..... Prospector de venda (**) ..... Servente ..... Vendedor especializado (**) .....	510

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
XII	Caixaheiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	430
XIII	Contínuo com menos de 21 anos .....	396
XIV	Caixaheiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Servente de limpeza .....	384
XV	a) Pacote com 17 anos ..... a) Pacote do 2. <sup>o</sup> ano .....	(***) 368
	b) Pacote com 16 anos ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	(***) 368

(\*) Sem comissões.  
 (\*\*) Com comissões.  
 (\*\*\*) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.<sup>o</sup>, conjugado com os artigos 552.<sup>o</sup> e 553.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 19 empresas e 570 trabalhadores.

Lisboa, 2 de Agosto de 2004.

Pela Associação Nacional de Armazenistas de Papel:

*Eduardo António Aço Montenegro Santos*, presidente da direcção.  
*João Carlos Fragoso de Soure*, director.

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

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do secretariado.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios Serviços e Comércio:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pela FETICEO — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do secretariado.

**Texto consolidado**

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 15, de 22 de Abril de 1977, e última revisão no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 32, de 29 de Agosto de 2003.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional ao comércio por grosso e armazenistas

de artigos de papel e papelaria e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela ANAP — Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço, das categorias e profissões previstas nesta convenção, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação deste CCT no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, a associação patronal e os sindicatos outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, sendo válido pelo período mínimo de um ano.

2 — A tabela de retribuições certas mínimas produz efeitos a partir de 1 de Julho de 2004.

3 — A denúncia entende-se como pedido de revisão feita à parte contrária e deverá ser feita até 60 dias antes do termo do período de vigência.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção. Considera-se aceitação tácita a falta de qualquer resposta escrita no decurso deste prazo.

5 — Havendo resposta, as negociações iniciar-se-ão até 10 dias úteis após a recepção da mesma.

6 — O prazo para as negociações é de 30 dias, podendo ser prorrogado por acordo das partes.

7 — Enquanto não entrar em vigor um novo contrato, continuará válido e a aplicar-se aquele que se pretende actualizar ou alterar.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Para efeitos de preenchimento de lugares ou vagas, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, caso existam.

2 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, as entidades patronais devem consultar o registo de desempregados do sindicato respectivo.

3 — Sempre que possível, as entidades patronais deverão atender, na admissão, aos trabalhadores desempregados e deficientes.

4 — O disposto nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo da liberdade de escolha da entidade patronal.

5 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado deste exame médico deve ser registado e assinado pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

6 — O trabalhador reprovado por inaptidão física pode requerer novo exame médico à entidade oficial competente.

7 — No acto de admissão deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar para o sindicato em que esteja filiado no prazo de oito dias, o seguinte:

- a) Categoria profissional;
- b) Classe ou escalão;
- c) Retribuições (remuneração, subsídios, etc.);
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

8 — A falta do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, salvo disposição legal em contrário, cabendo, porém, à parte a quem tal falta seja imputável o ónus de prova das condições do contrato.

9 — Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes, caso existam:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

10 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro deste ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá atribuir-lhe pelo menos a categoria profissional, classe ou escalão de que era titular na anterior.

11 — A nova entidade patronal só poderá atribuir categoria, classe ou escalão inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador e parecer favorável do sindicato onde esteja filiado.

12 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato colectivo e aplicáveis à nova entidade patronal.

13 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.



#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I) Caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém:

- a) Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade e com as habilitações mínimas exigidas por lei;
- b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante;

II) Trabalhadores de escritório:

- a) A idade mínima de admissão dos trabalhadores de escritório é de 16 anos;
- b) As habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;
- c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas. Neste último caso, o trabalhador deverá apresentar documento comprovativo passado pela entidade patronal ou pelo sindicato respectivo;
- d) O disposto na alínea b) não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino;

III) Cobradores — idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legais;

IV) Telefonistas — idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais;

V) Paquetes, contínuos, porteiros, guardas e serventes de limpeza:

- a) Paquetes — idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Contínuos e serventes de limpeza — idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais;
- c) Porteiros e guardas — idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

O não cumprimento dos requisitos exigidos nesta cláusula torna nulo o contrato de trabalho, sem prejuízo da indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 48.<sup>a</sup>, se houver má fé por parte da entidade patronal.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

2 — Por acordo das partes, poderão ser criadas novas categorias, quando aconselhadas pela especial natureza dos serviços, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I, não só para efeito de retribuição como para observância das proporções mínimas a estabelecer na organização e preenchimento dos quadros.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4 — Depois de acordadas as novas categorias, suas definições e atribuições próprias, consideram-se parte integrante do presente contrato.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se a cumprir as disposições do Decreto-Lei n.º 439/77, de 25 de Outubro.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido à menos de um ano por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá preferência em admissões que a entidade patronal venha a fazer para a sua categoria profissional.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeito de substituição

1 — No caso de impedimento prolongado do trabalhador que exceda 30 dias, é permitida a admissão de um substituto, salvo quando se tratar de praticante, estagiário ou aprendiz.

2 — A admissão será feita sob a modalidade de contrato a prazo certo.

3 — O contrato poderá ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento e é prorrogável, nos termos da lei.

4 — Se, regressado o trabalhador substituído, o contrato de trabalho não for denunciado, nos termos da lei, pela entidade patronal, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, podendo, porém, o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

5 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à retribuição mínima correspondente à categoria do substituído.

6 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o trabalhador substituto terá direito a uma compensação de meio mês por cada três meses de serviço, com o limite máximo de um mês. Para efeitos deste número, a fracção do mês superior a 15 dias conta-se sempre como mês completo de serviço.

7 — Se durante a vigência do contrato do substituto se verificarem vagas na sua categoria profissional, a entidade patronal dar-lhe-á preferência na admissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo nos casos expressamente previstos neste contrato, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante 30 dias, período durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar o contrato sem alegação de justa causa, aviso prévio ou indemnização.

2 — Para as categorias previstas nos grupos I, II e III (do anexo II) e para os vendedores o período experimental poderá ser alargado até 60 dias, nos termos do número anterior.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

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

5 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova empresa por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude do referido aliciamento.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

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

##### I — Caixeiros:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção,

um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

- b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- c) No estabelecimento é obrigatória a existência do seguinte quadro mínimo de pessoal:

Um primeiro-caixeiro;  
Um segundo-caixeiro;  
Um terceiro-caixeiro;  
Um caixeiro-ajudante;  
Um encarregado de armazém;  
Um caixeiro de praça ou viajante;  
Dois serventes;

- d) O número de praticantes não poderá exceder 2 + 25 % dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- e) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

	Número de trabalhadores						
	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro . . . . .	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro . . . . .	1	2	2	3	3	3	4
Terceiro-caixeiro . . . . .	2	2	2	2	2	3	3

- f) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

##### II — Profissionais de vendas externas:

- a) Por cada grupo de seis trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, demonstradores, prospectores de vendas, técnicos de vendas e promotores de vendas, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde existam 10 ou mais trabalhadores com as categorias referidas no ponto anterior, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

##### III — Trabalhadores de armazém. — É obrigatória a existência de:

- a) Até oito profissionais terá de haver um encarregado de armazém;
- b) Havendo dois ou mais encarregados de armazém, deverá haver um encarregado-geral;
- c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica dos armazéns, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente no armazém.

IV — Trabalhadores de escritório. — É obrigatória a existência de:

- a) Um trabalhador classificado de chefe de secção nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores;
- b) Um trabalhador classificado de chefe de divisão, de departamento ou de serviços nos escritórios com um mínimo de 15 trabalhadores;
- c) Um trabalhador classificado de chefe de escritório ou director de serviços nos escritórios com um mínimo de 25 trabalhadores;
- d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 12% dos trabalhadores de escritório, com arredondamento para a unidade mais próxima;
- e) O número de estagiários não pode exceder 25% do número de escriturários, podendo, no entanto, haver sempre um estagiário;
- f) Na classificação dos trabalhadores de escritório será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-escriturário	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiro-escriturário	-	1	1	2	2	2	2	3	3	3

- g) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

V) Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza:

- a) Os paquetes, contínuos, guardas e serventes de limpeza, logo que completem o 2.º ciclo ou equivalente, ingressam no quadro de trabalhadores de escritório;
- b) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos menores de 21 anos, sem prejuízo do consignado na alínea anterior.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou a classe superior dentro da mesma categoria ou ainda a mudança de funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

2 — As condições de promoção ou acesso para as diferentes profissões são as seguintes:

I) Caixeiros e trabalhadores de armazém:

- a) Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) Os terceiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem, respectivamente, três e quatro anos de permanência na sua categoria;
- c) Os caixeiros-ajudantes, logo que completarem dois anos de permanência na cate-

goria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros;

- d) O praticante de armazém, ao atingir 18 anos de idade, terá obrigatoriamente de ser promovido a uma das categorias de armazém previstas neste contrato;

II) Trabalhadores de escritório e correlativos:

- a) Os paquetes serão promovidos obrigatoriamente a estagiários logo após a obtenção das habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, serão promovidos a contínuos com menos de 21 anos logo que completarem 18 anos de idade;
- b) Os estagiários, logo que completarem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários. Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;
- c) Os terceiros e segundos-escriturários passarão à categoria imediata logo que completarem, respectivamente, três e quatro anos de permanência nas mesmas categorias;
- d) Os operadores de registo de dados, após três anos na categoria, serão equiparados aos segundos-escriturários para efeitos de retribuição;
- e) Os operadores de máquinas de contabilidade, após três anos na categoria, serão equiparados a primeiros-escriturários para efeitos de retribuição;
- f) Os operadores mecanográficos de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência nesta categoria, ascenderão à 1.<sup>a</sup> classe;
- g) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, designadamente a frequência de cursos de formação profissional, casos em que a duração máxima será de um ano.

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Devem da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos, sobre o cumprimento deste contrato e da demais legislação laboral;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 82.<sup>a</sup>;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no termos da lei;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização mensal, devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais ou elementos designados pela comissão sindical ou comissão intersindical de delegados;
- l) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- m) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica;
- n) Permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade patronal;
- o) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores possam reunir;
- p) Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais e trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter similar, criadas ou a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente

- nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Em caso algum baixar a categoria, escalão ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou área de trabalho sem o seu prévio consentimento, dado por escrito, sem prejuízo da cláusula 16.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
  - i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
  - j) A prática do *lock-out*;
  - l) Ter ao seu serviço trabalhadores que já exerçam outra profissão a tempo inteiro;
- m) Contratar, com carácter de regularidade, pessoal por via indirecta, através de empresas que subcontratem mão-de-obra directa, salvo casos de natureza urgente devidamente justificados, ouvidos os trabalhadores da respectiva secção.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos nas citadas cláusulas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, exercendo-as com competência, zelo e assiduidade;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e ou acidente;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

- g) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- h) Obedecer à entidade patronal e seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- i) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar a profissão;
- j) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- m) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença;
- n) Não prestar serviço a outras entidades patronais abrangidas por este contrato sem o consentimento por escrito da entidade patronal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador**

1 — Salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento em que o trabalhador preste serviço, a entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho quando ele der o seu acordo.

2 — No caso de mudança de local de trabalho, a entidade patronal suportará as despesas directamente resultantes da mudança, nomeadamente as de acréscimo de custo de transportes para o novo local.

3 — Se a transferência implicar mudança de local de habitação do trabalhador, a entidade patronal suportará os encargos razoáveis de transportes de mobiliário e do agregado familiar para o novo local.

4 — No caso previsto na primeira parte do n.º 1 desta cláusula, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização referida na cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 2.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Transferência entre empresas associadas**

Quando o trabalhador, por iniciativa da entidade patronal e com o seu acordo, transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, deverão contar-se, para todos os efeitos, a sua antiguidade desde a data da admissão na primeira.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Alteração da entidade patronal**

1 — No caso de transmissão do estabelecimento, qualquer que seja o título por que se opere, os contratos de trabalho mantêm-se, com todos os direitos e regalias dos trabalhadores existentes no momento da transmissão.

2 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate

de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou nacionalização da empresa.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Reestruturação de serviços**

Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

### CAPÍTULO IV

#### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho**

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais para os trabalhadores de escritório e de quarenta horas semanais para os restantes trabalhadores, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, com efeitos a partir de 11 de Agosto de 1997.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um máximo de quatro horas e meia de trabalho consecutivo.

4 — Se houver escritórios junto de fábricas ou armazéns, poderá o trabalho de escritório ser regulado pelo horário da fábrica ou armazém, por conveniência das partes e a pedido destas, mediante autorização do MT, ouvido o sindicato, em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o período de trabalho exceder os limites fixados no n.º 2 desta cláusula.

5 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

6 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, e não nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, excepto para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e bens.

3 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente no serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos dez horas.

4 — Sempre que um trabalhador preste trabalho extraordinário, a entidade patronal é obrigada a custear o transporte, desde que o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte habitual de regresso a casa.

5 — Sempre que o trabalho extraordinário coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a pagar a refeição.

6 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

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

Primeira hora — 50;  
Segunda hora até às 24 horas — 100;  
Das 0 às 8 horas — 150.

8 — Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

9 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será acrescido de 200% da retribuição normal e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição equivalente, pelo menos, a trabalho efectivo prestado durante três horas.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador, ouvido o sindicato respectivo.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário diurno por dia.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Retribuição do trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

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

3 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas pelo trabalho extraordinário.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Retribuição certa mínima

1 — Para efeito de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As retribuições estabelecidas no anexo II constituem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3 — Quando um trabalhador aфирa uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

4 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça não pode ser alterada a área de trabalho nem mudado o tipo de clientela sem prévio acordo do trabalhador, desde que a definição da área ou do tipo de clientela

conste do contrato de trabalho por ele celebrado com a entidade patronal.

7 — Sempre que a entidade patronal proceder às alterações atrás referidas sem prévio acordo do trabalhador, qualquer eventual quebra de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando obrigada a garantir ao trabalhador um nível de retribuição igual à média do último ano anterior à alteração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As retribuições previstas no anexo II correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas poderá ser efectuado até 60 dias após a facturação da venda.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, e a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

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

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa apresentados, podendo, contudo, optar pela atribuição de um abono diário não inferior a € 45.

Nos casos em que o trabalhador não complete diária completa, serão pagas as despesas contra a apresentação de documentos comprovativos ou o pagamento das seguintes quantias:

Refeição — € 9,40;

Alojamento e pequeno-almoço — € 26,80.

4 — Quando o trabalhador, por acordo com a entidade patronal, utilizar a sua viatura ao serviço daquela

tem direito a receber o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço de 1 l de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5 — A entidade patronal é responsável pelos acidentes de trabalho dos vendedores que ocorram durante as vinte e quatro horas do dia, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia seguradora.

6 — Sempre que a entidade patronal fornecer viatura da sua propriedade aos trabalhadores, obriga-se a efectuar um seguro de responsabilidade civil.

7 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações para o estrangeiro, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito quando da sua admissão.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados

1 — No caso de deslocações em serviço, os trabalhadores têm direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições e alojamento impostos pela deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas com documentos, vacinas ou outros idênticos indispensáveis à deslocação.

2 — Se a deslocação for para o estrangeiro o trabalhador tem ainda direito:

- a) A um subsídio de deslocação de € 1,25 por dia;
- b) A uma licença suplementar retribuída de meio-dia por cada semana de deslocação.

3 — Durante o período de deslocação, o trabalhador mantém todos os seus direitos e regalias, nomeadamente os de ordem social.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Doença durante o período da deslocação

1 — Se, durante o período de deslocação, o trabalhador deixar de beneficiar da assistência da caixa de previdência, por facto que lhe não seja imputável, a empresa suportará as despesas devidamente justificadas de assistência médica e medicamentosa e assegurará a retribuição correspondente ao subsídio de doença que fosse devido.

2 — Se o tratamento o exigir, segundo atestado médico, o trabalhador terá direito ao pagamento de viagem de regresso.

3 — Os trabalhadores deslocados sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute, com carácter de regularidade, serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 30 dias, seguidos ou não, findo o qual será ou não promovido na categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado por escrito prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa de quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a cento e cinquenta horas por ano.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição do subsídio durante o tempo que esta situação durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função.

3 — Terminando o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Complemento de retribuição

Em 1 de Janeiro de 1979 será atribuído um complemento de retribuição de € 2,49 mensais aos trabalhadores sem acesso obrigatório que completem, pelo menos, dois anos na respectiva categoria até 31 de Dezembro de 1978.

Os trabalhadores que até 30 de Abril de 1979 completem dois anos na respectiva categoria sem acesso obrigatório vencerão o direito ao complemento de retribuição fixado no número anterior a partir da data em que tal ocorra.

Se, na data de vencimento de complemento previsto nos números anteriores, o trabalhador auferir já retribuição superior à mínima da categoria, só terá direito a receber o que faltar para atingir o total da soma desse mínimo com o valor do complemento previsto nesta cláusula.

Os trabalhadores que em 1 de Janeiro de 1978 venceram o complemento de retribuição fixado na cláusula

34.<sup>a</sup> do CCT revisto mantêm o direito a esse complemento, à data da entrada em vigor do presente contrato, acrescendo o mesmo à retribuição certa mínima da respectiva categoria.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter completado naquela época um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil da cessação.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal do concelho.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a férias já vencido, e à retribuição corres-



pondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

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

7 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

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

9 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após o termo da situação de doença e o fim do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

10 — A prova da situação de doença prevista no n.º 8 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal, um período de férias de 30 dias de calendário.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que se completar em 31 de Dezembro, não podendo exceder 15 dias.

3 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal até 15 de Março de cada ano, sendo então elaborado o mapa dos períodos de férias, que será afixado em local visível na empresa.

a) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época das férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

b) Na marcação de férias, na falta de acordo, a entidade patronal deverá usar um sistema rotativo, de forma que a cada trabalhador não seja sempre atribuído o mesmo período do ano.

c) Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razão da sua data de admissão podem as férias ser marcadas em data oportuna, o mesmo acontecendo nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, relativamente ao período de férias consideradas não gozadas.

d) Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a dois terços do período a que o trabalhador tiver direito.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa.

6 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

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

8 — A contagem do período de férias faz-se a partir de dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o primeiro dia útil da semana.

9 — Depois de fixada a época de férias, a entidade patronal que, por motivos de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas com a respectiva concordância do trabalhador, indemnizará este dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias, com base no n.º 2 da cláusula 38.º

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia de trabalho, com excepção das referidas na alínea c) da cláusula 41.<sup>a</sup> as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovado, cumprimento dos deveres legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções em organismos sindicais, de providência, comissões de trabalhadores ou outros análogos, em conformidade com as disposições da lei sindical e deste contrato;
- c) Casamento, durante 15 dias de calendário;
- d) Falecimento do cônjuge ou companheiro ou companheira, descendentes, ascendentes, irmãos ou afins dos mesmos graus, durante cinco dias;
- e) Falecimento de outros familiares ou pessoas em regime de coabitação, durante dois dias;
- f) Parto da esposa ou companheira, durante três dias;
- g) Prestação de provas de exame, no próprio dia e na véspera;
- h) Aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, para acorrer a qualquer emergência;
- i) Até um dia por mês, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem pessoal que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.
- j) Doação gratuita de sangue, quando devidamente justificada e provada e pelo tempo considerado necessário para aquele efeito.

2 — Nos casos previstos no n.º 1, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

3 — Ressalvado o regime especial quanto aos casos da alínea b) do n.º 1 previstos nesta cláusula, as faltas justificadas não determinam perda de retribuição, dimi-

nuição do período de férias, subsídio ou quaisquer outras regalias.

4 — Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo-á por escrito ao trabalhador dentro dos primeiros dois dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço.

5 — As faltas dadas pelos motivos previstos no n.º 1 desta cláusula, quando se não prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — A entidade patronal tem o direito de descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente ao número de faltas injustificadas ou, se o trabalhador o preferir, diminuir de um dia por cada três faltas não justificadas o período de férias imediato. Esta última situação não será praticável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias os serviços completos.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem seis dias seguidos ou 10 dias interpolados, no mesmo ano.

4 — Para efeitos de desconto na retribuição das faltas que não dão direito a remuneração, considera-se a seguinte fórmula:

$$VD = \frac{SM}{30}$$

sendo:

VD — vencimento diário;  
SM — salário mensal.

5 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VII

### Cessaçãõ da prestaçãõ de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Causas da extinçãõ do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisãõ de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisãõ unilateral do trabalhador.

2 — Para além do disposto neste contrato, no caso de cessaçãõ do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o subsídio de Natal na proporçãõ do tempo de serviçõ prestado no ano da cessaçãõ.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Rescisãõ por iniciativa da entidade patronal

1 — Sãõ proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A obrigatoriedade da prova da justa causa cabe à entidade patronal.

3 — A invocaçãõ dos fundamentos que constituem justa causa para despedimentos tem de ser comunicada pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca, respeitando o disposto no capítulo XII deste contrato.

4 — A verificaçãõ de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, conforme estipulado nas cláusulas 47.<sup>a</sup>, n.º 4, e 76.<sup>a</sup>

5 — A inexistência de justa causa, a inadequaçãõ da sançãõ ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

6 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegraçãõ na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

7 — Em substituiçãõ da reintegraçãõ, o trabalhador pode optar pela indemnizaçãõ de antiguidade corres-

pondente a um mês de retribuiçãõ por cada ano ou fraçãõ, não podendo ser inferior a três meses.

8 — Tratando-se de dirigentes sindicais e de outros trabalhadores com funções de representaçãõ sindical a indemnizaçãõ será correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior, no mínimo de 12 meses.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisãõ por parte da entidade patronal

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

2 — Constituirãõ, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violaçãõ de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provoçaçãõ repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesãõ de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retençãõ ilícita, desvio, destruiçãõ ou depredaçãõ intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposiçãõ ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificaçãõ de faltas.

3 — No caso das alíneas d), h) e n) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções, desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situaçãõ de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

4 — Nos casos das alíneas *a)*, *d)*, *e)*, *g)*, *i)*, *j)*, *l)* e *n)* do n.º 2 desta cláusula, o despedimento será precedido de processo disciplinar elaborado nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 841-C/76.

5 — Nos casos não contemplados no número anterior o despedimento será precedido de processo disciplinar nos termos da cláusula 76.ª deste contrato.

#### Cláusula 48.ª

##### Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por parte dos trabalhadores qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador;
- h) Conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — Se a justa causa consistir em alguns dos factos previstos nas alíneas *b)*, *e)* e *g)* do número anterior, o trabalhador terá direito a receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de serviço na empresa, com o mínimo de três meses.

3 — No caso da alínea *d)*, aplica-se o regime especial da cláusula 79.º

4 — No caso das alíneas *c)*, *f)* e *h)*, a indemnização é em dobro da prevista no n.º 2.

#### Cláusula 49.ª

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo algum dos motivos de rescisão de contrato, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por escrito, a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram a justa causa.

2 — Se o trabalhador se despedir sem que ocorra justa causa deve avisar a entidade patronal com a antecedência de uma semana por cada ano de serviço até ao limite máximo de quatro semanas.

3 — Se a denúncia for motivada por melhoria de condições de trabalho o aviso prévio referido no número anterior será reduzido a metade.

4 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 50.ª

##### Encerramento temporário ou diminuição da laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou dependência ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão todos os direitos previstos neste contrato.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

#### Cláusula 51.ª

##### Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento ou dependências, quer seja de exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal conservar ao seu serviço o trabalhador noutra estabelecimento.

2 — No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 48.ª, n.º 2.

3 — O regime desta cláusula entende-se sem prejuízo do disposto na lei quanto a esta matéria.

#### Cláusula 52.ª

##### Falência e insolvência

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeito ao regime estabelecido no presente capítulo.

#### Cláusula 53.ª

##### Disposição transitória

As partes comprometem-se a rever as disposições do presente capítulo logo que a lei sobre despedimentos deixe de ter carácter imperativo.

## CAPÍTULO VIII

### Previdência social

#### Cláusula 54.ª

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores um complemento de subsídio de

doença atribuído pela respectiva instituição de previdência de montante igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa.

2 — A obrigação de as entidades patronais pagarem a diferença estabelecida no número anterior cessa no caso de a doença se prolongar por mais de doze meses, só voltando em qualquer caso a ser devida se o trabalhador, após ter obtido alta, prestar serviço efectivo pelo menos durante um período de três meses consecutivos antes de lhe ser concedida nova situação de baixa.

3 — Do mesmo modo cessa a obrigação referida no n.º 1 se a instituição de previdência respectiva subsidiar o trabalhador pela totalidade da retribuição.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a retribuição à data da baixa, por acidente de trabalho ou doença profissional, e a soma das pensões por invalidez que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa. Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante das causas referidas no número anterior, as empresas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

## CAPÍTULO IX

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Condições para a existência da comissão de segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença, ou taxas elevadas de frequência ou de gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes da cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Composição da comissão de segurança

1 — Cada comissão será composta paritariamente e no mínimo por dois elementos por cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — Estas funções são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das retribuições normais.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Atribuições

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança do trabalho;
- b) Verificar o cumprimento no que respeita à higiene e segurança no trabalho das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança do trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção do trabalho, ou entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Transmitir à direcção da empresa as suas sugestões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios, elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados à Inspecção do Trabalho. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte a que respeitem.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da inspecção do trabalho.

4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Definição do encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato de trabalho haverá um trabalhador para tratar das questões relativas à higiene e segurança no trabalho, o qual será designado por encarregado de segurança.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar às comissões de segurança, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Competência do encarregado na falta de comissão de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança, as atribuições que àquela se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;

- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tornar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, a composição das comissões de segurança quando devam existir e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 10 dias.

## CAPÍTULO X

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei e deste contrato.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, nos termos deste contrato.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, delegados sindicais, ou, na sua falta, de cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de vinte e cinco horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento de serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou inter-sindical da empresa ou pelo delegado sindical na falta daquelas.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal e os trabalhadores com a antecedência mínima de vinte e quatro horas da hora a que pretendam efectua-las, a menos que pela urgência dos acontecimentos não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais respectivos que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação

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

6 — Para efeito dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

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

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração.

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

5 — Para o exercício das suas funções dispõem os demais trabalhadores com funções sindicais de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

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

7 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

8 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 51 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resulta da fórmula:

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

representando  $N$  o número de trabalhadores sindicalizados.

4 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais ou intersindicais de delegados.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Competência das comissões sindicais e intersindicais

As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, proporem e serem ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circularem em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa

1 — Para os efeitos previstos na cláusula anterior, as comissões sindicais ou intersindicais reunirão, sem perda

de retribuição, com a administração ou o seu representante, dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

2 — As decisões tomadas nas referidas reuniões, bem como os respectivos fundamentos, constarão de acta assinada por ambas as partes e serão comunicadas aos trabalhadores e afixadas na empresa.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Fomentar e aconselhar a frequência de cursos que se traduzam em valorização profissional, facilitando para o efeito e, na medida do possível, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- b) Organizar, sempre que possível, cursos de especialização, actualização ou aperfeiçoamento profissional;
- c) Conceder aos trabalhadores facilidades de horários e, sempre que possível, apoio financeiro que lhes permitam a frequência dos cursos considerados de interesse para a sua valorização profissional.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 15 dias sobre a data em que a alegada infracção foi cometida.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Os factos que constituam infracção disciplinar terão de ser apurados mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com a audição do trabalhador e testemunhas e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 60 dias, salvo se no interesse, fun-

damentado por escrito, das partes se tomar necessária a prorrogação por mais 45 dias.

3 — Terão de ser asseguradas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em carta registada com aviso de recepção e tendo em anexo uma cópia de todas as peças do processo disciplinar; no acto de notificação da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que, com a sua defesa, deve indiciar as suas testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 15 dias após a recepção da comunicação de acusação, devendo conjuntamente apresentar as suas testemunhas ou outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei, sendo entregue a este cópia dos respectivos depoimentos;
- d) Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou delegação sindical, nas empresas em que as houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias;
- e) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de 10 dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d) e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das diligências referidas nas alíneas a), c), d) e e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 46.<sup>a</sup>

6 — Se a sanção for qualquer outra, o trabalhador deve ser indemnizado dos eventuais prejuízos e danos morais, nos termos gerais de direito.

7 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal desenvolvimento do processo, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

8 — Quando ocorrer o indicado no número anterior, o sindicato a que o trabalhador pertencer terá de ser avisado até um máximo de quarenta e oito horas após a suspensão.



#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

1 — As infracções nos termos desta convenção poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

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

2 — Na graduação da sanção deverá ser levada em conta a reincidência na infracção que ocorra no prazo de seis meses.

3 — Para graduação da sanção serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de oito dias.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *h*) da cláusula 15.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões sindicais ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Denunciar o não cumprimento deste contrato e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e) Depor em tribunal, em defesa de colegas de trabalho;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*), *d*), *e*) e *f*) do n.º 1 desta cláusula, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c*) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador já servia a empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade

patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 2, e, no caso da alínea *c*) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea *c*), não será nunca inferior a 20 vezes.

### CAPÍTULO XIII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual, ou seja pela entidade patronal.

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

3 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 110 dias, que, a partir de 1 de Janeiro de 2000, será de 120 dias.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gêmeo, além do primeiro.

5 — Da licença referida nos números anteriores, 90 dias terão de ser obrigatoriamente gozados a seguir ao parto, podendo os restantes serem gozados antes ou depois do parto.

6 — Em caso de situação de risco clínico que imponha internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

7 — A título excepcional e por incapacidade física ou psíquica da mãe, o pai tem direito a uma licença, pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto.

8 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao

parto, poderá este ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

9 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com a prescrição médica devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe.

10 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas, excretáveis no leite materno.

11 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

12 — As trabalhadoras que, comprovadamente, amamentam o filho, têm direito a interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, distribuídas no máximo por dois períodos, sendo estes da exclusiva escolha da trabalhadora, para aleitação do filho, até um ano após o parto, sem que dessa interrupção advenha diminuição da retribuição.

13 — Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais, pelo menos metade antes da data presumível do parto a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno.

14 — A trabalhadora grávida ou puérpera tem direito a emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja sacrifício incompatível com a entidade patronal.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Os menores de 18 anos deverão ter categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das oito e depois das vinte ou das dezoito horas se frequentarem aulas nocturnas.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional oficial ou particular terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa de uma a duas horas por dia, sem prejuízo da retribuição, durante o ano lectivo;
- b) Gozar férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha.

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

3 — Os trabalhadores poderão optar, no início do curso, entre os horários praticados na empresa, por aquele que melhor satisfaça as suas necessidades de estudo.

4 — Relativamente aos menores, as empresas deverão cumprir as disposições do estatuto do ensino técnico quanto à aprendizagem e formação profissional.

5 — Poderá ser pedida pela entidade patronal prova do aproveitamento escolar final do trabalhador, a qual deverá ter por base um terço das cadeiras do curso.

## CAPÍTULO XIV

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Garantias e manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1 — Os trabalhadores deverão ser reclassificados nas categorias profissionais previstas neste contrato, de acordo com as funções efectivamente exercidas, sem prejuízo da retribuição e demais regalias que vinham auferindo.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT tenham a categoria de perfurador-verificador serão reclassificados como operadores de registo de dados, contando-se, para todos os efeitos, a antiguidade que hajam adquirido naquela categoria.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Regime mais favorável

As partes outorgantes reconhecem expressamente, para todos os efeitos legais, que o presente CCT é glo-

balmente mais favorável que o CCT anterior, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, com as revisões subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 7, 21, 29, 31, 32, 38, 39, 39, 39, 38, 38, 37, 36, 35, 34, 33, 33, 33, 32, 34, 34, 33, 32 e 32, respectivamente de 22 de Fevereiro de 1980, 8 de Junho de 1981, 7 de Agosto de 1982, 22 de Agosto de 1983, 22 de Agosto de 1984, 15 de Outubro de 1985, 22 de Outubro de 1986, 22 de Outubro de 1987, 22 de Outubro de 1988, 16 de Outubro de 1989, 15 de Outubro de 1990, 8 de Outubro de 1991, 29 de Setembro de 1992, 22 de Setembro de 1993, 15 de Setembro de 1994, 8 de Setembro de 1995, 8 de Setembro de 1996, 8 de Setembro de 1997, 29 de Agosto de 1998, 15 de Setembro de 1999, 15 de Setembro de 2000, 8 de Setembro de 2001, 29 de Agosto de 2002 e 29 de Agosto de 2003.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

As cláusulas não revistas, assim como as definições de funções, mantêm-se em vigor com a sua actual redacção.

### CAPÍTULO XV

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,50 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### I — Trabalhadores do comércio, armazém e vendas

*Encarregado geral.* — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

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

*Encarregado de armazém.* — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Fiel de armazém.* — O trabalhador responsável pelas operações de entrada e saída de mercadorias e pela existência dentro do armazém.

*Chefe de vendas.* — O trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

*Chefe de compras.* — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Inspector de vendas.* — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes e informa-se das suas

necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Vendedor.* — O trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado por:

- Viajante, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;
- Pracista, quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- Vendedor especializado, quando vende mercadorias cujas características ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

*Conferente.* — O trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando e eventualmente registando a sua entrada e saída. Poderá substituir o fiel de armazém nas suas ausências ou impedimentos.

*Distribuidor.* — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Demonstrador.* — Faz demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Propagandista.* — O trabalhador que promove a divulgação de produtos, através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

*Empilhador.* — O trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlatar mercadorias por processos manuais ou mecânicos podendo eventualmente executar outras tarefas.

*Embalador.* — O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Servente ou auxiliar de armazém.* — O trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento, arrumação e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

*Caixeiro.* — O trabalhador que vende mercadorias por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

*Caixa de balcão.* — O trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços no

comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

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

*Praticante.* — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

## II — Trabalhadores de escritório e correlativos

*(Mantém-se todas as definições com excepção de perfurador-verificador, que é substituída por:)*

*Operador de registo de dados.* — Opera com máquinas que registam dados, sob a forma de perfuração em cartões ou fitas de gravação em suportes magnéticos, que são posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

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

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

*Contabilista.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custo e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

*Programador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a

atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

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

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

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em

questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregada de se ocupar dos respectivos processos.

*Operador mecanográfico.* — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

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

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

*Estagiário.* — O trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de escriturário.

*Esteno-dactilógrafo.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos.

Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) — para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

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

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

*Inspector administrativo.* — O trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Subchefe de secção.* — O trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

*Chefe de secção.* — O empregado que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Cobrador.* — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização relacionadas com o escritório.

*Contínuo.* — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento e prestígio da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

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

*Telefonista.* — O trabalhador que presta serviço numa central telefónica transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas, podendo fazer outros serviços auxiliares.

*Guarda.* — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete.* — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para os contínuos.

*Servente de limpeza.* — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das instalações.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite operar e controlar o computador através do seu órgão principal, prepará-lo para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, não podendo, como tal, ser comparado a esse utilizador, mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda por função accionar e vigiar o tratamento da informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário, executar as manipulações necessárias e mais sensíveis, retirar o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, corrigir possíveis erros detectados, anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizados os registos e quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe de secção e ou técnico administrativo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

*Operador de computador estagiário.* — É o trabalhador que, admitido na empresa com ou sem experiência, vai executar várias tarefas de operador de computador de modo a preparar-se de forma conveniente e capaz para ascender à categoria de operador de computador.

### III — Rodoviários

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

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

### ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias Profissionais	Remuneração (em euros)
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	777

Níveis	Categorias Profissionais	Remuneração (em euros)
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento, de divisão ou de serviços ..... Contabilista ..... Encarregado geral ..... Inspector administrativo .....	707
III	Chefe de secção (escritório) ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Programador mecanográfico ..... Tesoureiro .....	699
IV	Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	685
V	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção (caixeiros) ..... Correspondente em línguas estrangeiras .... Encarregado de armazém ..... Inspector de vendas ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Secretário de direcção ..... Subchefe de secção (escritório) .....	655
VI	Caixa ..... Caixeiro-viajante e de praça (*) ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Prospector de venda (*) ..... Promotor de venda (*) ..... Vendedor especializado (*) .....	628
VII	Cobrador ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas de contabilidade ... Propagandista ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário .....	562
VIII	Perfurador-verificador .....	531
IX	Telefonista .....	512
X	Caixa de balcão ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário .....	511
XI	Ajudante de motorista ..... Caixeiro-viajante e de praça (**) ..... Contínuo (mais de 21 anos) ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Empilhador ..... Guarda e porteiro ..... Promotor de venda (**) ..... Prospector de venda (**) ..... Servente ..... Vendedor especializado (**) .....	510

Níveis	Categorias Profissionais	Remuneração (em euros)
XII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	430
XIII	Contínuo (menos de 21 anos) .....	396
XIV	Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	384
XV	a) Pacote com 17 anos ..... b) Pacote do 2.º ano .....	(**) 368
	b) Pacote com 16 anos ..... Praticante do 1.º ano .....	(**) 368

(\*) Sem comissões.

(\*\*) Com comissões.

(\*\*\*) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 19 empresas e 570 trabalhadores.

Lisboa, 2 de Agosto de 2004.

Pela Associação Nacional de Armazenistas de Papel:

*Eduardo António Aço Montenegro Santos*, presidente da direcção.

*João Carlos Frago de Soure*, director.

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

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do secretariado.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios Serviços e Comércio:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do secretariado.

#### Texto consolidado

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1977, e última revisão no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003.

#### Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos, seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;  
SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média.

Lisboa, 27 de Julho de 2004 — Pelo Secretariado, *José Luís Carapinha Rei*.

Depositado em 30 de Agosto de 2004, a fl. 69 do livro n.º 10, com o n.º 114/2004, 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. Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos do artigo 546.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Julho de 1995, com as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, declaram atribuir prioridade à revisão da matéria de retribuição, pelo que acordam no seguinte:

### Artigo 1.º

As cláusulas 48.<sup>a</sup>, n.º 2, e 67.<sup>a</sup>, n.º 1, passam a ter a seguinte redacção:

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — .....

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo sempre ser garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — € 64,06;  
Por refeição isolada — € 10,30;  
Por dormida e pequeno-almoço — € 43,46.

Em casos devidamente justificados poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.

.....

## Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — A contribuição para o custo da refeição é fixada em € 7,74 diários, por dia efectivo de trabalho.

.....

### Artigo 2.º

A tabela salarial referida no anexo IV é substituída pela seguinte:

Tabela salarial para 2004

Níveis	2004
XVI .....	2 015
XV .....	1 742
XIV .....	1 380
XIII .....	1 140
XII .....	1 109,50
XI .....	996
X .....	927
IX .....	849,50
VIII .....	815
VII .....	781
VI .....	743
V .....	699,50
IV .....	632
III .....	591,50
II .....	563,50
I .....	477

### Artigo 3.º

1 — A tabela salarial para 2004 e o subsídio de refeição referido no n.º 1 da cláusula 67.<sup>a</sup> produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

2 — Os valores das despesas efectuadas em serviço em Portugal referidas no n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup> produzem efeitos desde 16 de Fevereiro de 2004.

### Artigo 4.º

Os restantes números das cláusulas 48.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, bem como todas as restantes cláusulas, continuarão a ser objecto de negociação no processo de revisão global do CCT iniciado com a denúncia efectuada pela Associação Portuguesa de Seguradores em 1 de Abril de 2004, declarando-se, para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea c), do Código do Trabalho, que a área geográfica e o âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação são:

- a) A área de aplicação da presente convenção é definida por todo o território nacional;
- b) O presente CCT aplica-se no âmbito da actividade das empresas de seguros e obriga:

- 1) As entidades representadas pela associação patronal outorgante;
- 2) Os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representadas pelos sindicatos outorgantes;
- 3) A Associação Portuguesa de Seguradores (APS), o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros de



Portugal (SISEP), o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço.

#### Artigo 5.º

O número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é de 81 e 13 100, respectivamente.

#### Artigo 6.º

Por imposição do artigo 550.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho, e exclusivamente para o respectivo efeito, procede-se em anexo à republicação do texto consolidado da convenção colectiva, ficando bem entendido que se mantêm eficazes e válidas as denúncias da mesma, efectuadas pela Associação Portuguesa de Seguradores em 1 de Abril de 2004, relativamente às quais continua o processo negocial.

Lisboa, 11 de Agosto de 2004.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores:

*António Paiva de Andrade Reis*, presidente.  
*Alexandra Cristina Sartoris Rebelo Queiroz*, directora-geral.

Pelo Sindicato dos Profissionais da Actividade Seguradora (STAS):

*Carlos Alberto Marques*, presidente.  
*Maria Fernanda Franchi*, vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros de Portugal (SISEP):

*António Luís Ferreira Correia*, presidente-adjunto.  
*Armindo José Nunes dos Santos*, vogal da direcção.  
*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, vogal da direcção.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Maria José da Silva Ribeiro*, presidente.  
*José Graça da Silva Morais*, vice-presidente.  
*João Augusto Nogueira da Silva*, vogal da direcção.

#### Texto consolidado

Reprodução na íntegra do CCT entre a APS e os sindicatos de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1996, 25, de 8 de Julho de 1997, 25, de 8 de Julho de 1998, 27, de 22 de Julho de 1999, 29, de 8 de Agosto de 2000, 25, de 8 de Julho de 2001, 29, de 8 de Agosto de 2002 — alterações de 2003.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e eficácia

##### Cláusula 1.ª

##### Áreas de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

##### Cláusula 2.ª

##### Âmbito pessoal

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga:

- Por um lado, as entidades representadas pelas associações patronais outorgantes, no âmbito da actividade das empresas de seguros;
- Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Ficam igualmente obrigados por este CCT, por um lado, o Instituto de Seguros de Portugal (ISP), a Associação Portuguesa de Seguradores (APS), o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas (STSSRA), o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP), o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte (STSN) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos do presente contrato, as companhias estrangeiras consideram-se sediadas em território nacional, no local da sede das suas agências gerais ou delegações gerais.

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por períodos sucessivos de dois anos, até ser substituído por um novo CCT ou decisão arbitral.

2 — A tabela salarial vigorará pelo período que dela expressamente constar.

3 — A denúncia e o processo de revisão deste CCT regem-se pelo disposto na lei aplicável, sem prejuízo do número seguinte.

4 — Desde que qualquer das entidades outorgantes o proponha por escrito, decorridos oito meses do início da eficácia da tabela salarial, as partes iniciarão no 9.º mês contado daquela data contactos pré-negociais tendentes a delimitar o objecto da revisão salarial seguinte.

5 — Tratando-se de revisão que inclua cláusulas sem expressão pecuniária, os prazos referidos no número anterior serão elevados para o dobro, contando-se da data da eficácia da última revisão de idêntica natureza.

6 — Na hipótese referida no número anterior, os contactos pré-negociais terão por finalidade delimitar o objecto da revisão, trocar informações e analisar as matérias a rever.

#### Cláusula 4.ª

##### Eficácia

1 — As tabelas salariais aplicar-se-ão a partir do 1.º dia do mês em que se verificar a sua eficácia.

2 — As cláusulas 45.ª, 46.ª e 67.ª acompanharão a eficácia e vigência da tabela.

### CAPÍTULO II

#### Carreira profissional e definição de funções

##### SECÇÃO I

##### Admissão

##### Cláusula 5.ª

##### Condições de admissão

Só poderá ser admitido como trabalhador de seguros o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- Ter idade mínima de 16 anos;
- Ter como habilitações escolares mínimas o 9.º ano ou 11.º ano de escolaridade ou equivalente,

consoante a categoria para que é admitido seja ou não inferior a qualificado.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de preferência

Têm preferência na admissão e em igualdade de circunstâncias:

- a) Os trabalhadores que estejam ou tenham estado ao serviço da entidade patronal há menos de dois anos, na qualidade de contratados a termo, a tempo parcial, ou como trabalhadores temporários e com boa informação de serviço;
- b) Os filhos dependentes de trabalhadores de seguros incapacitados ou falecidos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo e a tempo parcial

1 — É permitida a contratação de trabalhadores a termo certo ou incerto e a tempo parcial, de acordo com o disposto na lei e no presente CCT.

2 — A passagem do regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador.

3 — Para efeito do cálculo do ordenado efectivo do trabalhador a tempo parcial aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{NH \times OE}{TS}$$

sendo:

- AC* = o número de horas de trabalho semanal;  
*OE* = o ordenado efectivo do trabalhador (como se a tempo inteiro trabalhasse);  
*TS* = o número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

## SECÇÃO II

### Categorias e funções

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação e níveis salariais dos trabalhadores

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder à classificação dos trabalhadores, de acordo com a função que cada um efectivamente exerce, nas categorias profissionais enumeradas e definidas no presente CCT.

2 — A entidade patronal pode atribuir designações diferentes das previstas neste CCT desde que seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação a uma das previstas.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode ser atribuído ao trabalhador nível salarial do anexo II, não correspondente à categoria, desde que superior, não podendo o mesmo ser-lhe posteriormente retirado.

4 — A atribuição de nível salarial superior prevista no número anterior só produzirá efeitos se comunicada, por escrito, ao trabalhador.

5 — As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste CCT e que não resultem do disposto no n.º 3 desta cláusula, poderão ser absorvidos por efeitos de aumentos salariais futuros.

6 — Os trabalhadores que desempenhem a totalidade das funções correspondentes a diversas categorias devem ser classificados pelo de nível de remuneração mais elevado, desde que o exercício desta seja regular e contínuo.

7 — As categorias profissionais referidas nos números anteriores e respectivas definições de funções são as constantes do anexo III.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Extensão das funções do pessoal semiquificado

1 — Aos trabalhadores semiquificados, como tal classificados no anexo I, não pode ser ordenada a execução de serviços diferentes dos previstos para as funções das respectivas categorias.

2 — Em casos excepcionais, todavia, podem estes trabalhadores ser encarregados de desempenhar funções do mesmo nível de qualificação ou inferior às da sua categoria, salvo tratando-se de funções próprias de empregado de limpeza.

3 — A infracção do disposto no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de ser considerado trabalhador qualificado, de acordo com as funções que vem exercendo e desde o seu início, seja qual for o tempo ocupado em tais serviços.

4 — Para efeitos dos números anteriores, presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a 15 dias de trabalho efectivo, excepto se os delegados sindicais se houverem pronunciado em contrário.

## SECÇÃO III

### Quadros de pessoal

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Organização dos serviços administrativos

1 — Em cada unidade de trabalho, como tal definida na organização da empresa, com um número mínimo de cinco trabalhadores e a que corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão de um mesmo responsável, pelo menos um dos trabalhadores terá a categoria mínima de chefe de secção e outro a de subchefe de secção, também como categoria mínima.

2 — O disposto no número anterior não pode ser aplicado quando as funções da secção forem essencialmente de carácter externo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Delegações

1 — É obrigatória a existência em cada delegação fora da sede ou fora dos estabelecimentos de Lisboa ou Porto

de um trabalhador de categoria igual ou superior a gerente de delegação, cuja remuneração será estabelecida, no mínimo, pela forma seguinte e em função do número de trabalhadores que coordena:

- a) Até cinco trabalhadores — nível XI;
- b) Mais de cinco trabalhadores — nível XII.

2 — Para efeitos do número anterior não se incluem:

- a) Os trabalhadores que façam parte de conselhos de gestão, os administradores por parte do Estado ou os que forem chamados a desempenhar funções exteriores à empresa por período superior a 180 dias;
- b) Os trabalhadores contratados a termo;
- c) Os trabalhadores a tempo parcial;
- d) Os trabalhadores em situação de licença sem retribuição por períodos superiores a 180 dias;
- e) Os trabalhadores de informática, serviços de saúde e os constantes dos apêndices A, B, C e D.

3 — Se o trabalhador coordenar duas ou mais delegações fora da sede ou fora dos estabelecimentos de Lisboa ou Porto terá direito à categoria mínima de gerente de delegação do nível XII.

4 — Sempre que numa delegação o respectivo gerente coordenar, pelo menos, seis trabalhadores, terá de existir um trabalhador com a categoria mínima de subgerente.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Serviços de saúde

1 — Os quadros dos serviços de saúde serão organizados de harmonia com o volume de trabalho verificado e nos termos da seguinte tabela:

- a) Para técnicos de radiologia:

Até 2500 exames/ano, um técnico;  
Até 5000 exames/ano, dois técnicos;  
Até 10 000 exames/ano, três técnicos;  
Até 20 000 exames/ano, cinco técnicos;  
Por cada 5000 exames/ano além de 20 000, mais um técnico;

- b) Para técnicos de fisioterapia:

Até 5000 tratamentos/ano, um técnico;  
Até 10 000 tratamentos/ano, dois técnicos;  
Até 15 000 tratamentos/ano, três técnicos;  
Até 20 000 tratamentos/ano, quatro técnicos;  
Por cada 5000 tratamentos/ano além de 20 000, mais um técnico.

2 — No que respeita à organização das chefias observar-se-á o seguinte:

- a) Em cada grupo de três trabalhadores, um terá de ser técnico-chefe, sendo substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo técnico mais antigo;
- b) Em cada grupo de oito trabalhadores, um deverá ser técnico-chefe e outro técnico-subchefe;
- c) Por cada grupo de oito trabalhadores a mais, haverá mais um técnico-subchefe.

3 — Entende-se para efeitos de cômputo dos exames radiológicos que a cada disparo equivale um exame.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Alterações nos quadros de pessoal

As alterações ocorridas no quadro de pessoal da empresa quanto a categorias, níveis, vencimentos e resultantes da cessação do contrato de trabalho serão comunicadas trimestralmente ao sindicato que representa o trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1 — Os escriturários estagiários e os estagiários de serviços gerais são obrigatoriamente promovidos a escriturários do nível IX e a empregados de serviços gerais, respectivamente, quando completarem dois anos de permanência na categoria e na actividade seguradora.

2 — A interrupção do estágio referido no número anterior por período superior a três anos consecutivos obriga a reiniciá-lo.

3 — Os estagiários comerciais e os peritos estagiários são promovidos, respectivamente, a técnicos comerciais do nível IX e a peritos do nível IX logo que completarem dois anos na categoria e na empresa e promovidos ao nível X logo que completarem sete anos de permanência no nível IX.

4 — Os escriturários, os recepcionistas, os fiéis de economato, os encarregados de arquivo geral e os técnicos de reprografia são promovidos ao nível X quando se verifique uma das seguintes condições:

- a) Completarem sete anos de permanência numa daquelas funções, ou no seu conjunto;
- b) Perfeçam 10 anos de permanência como estagiários, para funções qualificadas, e ou como trabalhadores qualificados.

5 — Os técnicos de análise de riscos, de prevenção e segurança e de formação são promovidos ao nível XI quando completarem sete anos de permanência na respectiva categoria.

6 — Os telefonistas estagiários são promovidos, de acordo com o disposto no n.º 1, a telefonistas do nível VI e estes promovidos a telefonistas do nível VIII logo que completarem sete anos de permanência no nível VI.

7 — Os cobradores estagiários são promovidos a cobradores do nível VII logo que completarem um ano na categoria e na empresa e promovidos a cobradores do nível IX logo que completarem sete anos de permanência no nível VII.

8 — Os operadores de máquinas de contabilidade, os operadores e os técnicos de radiologia e de fisioterapia com menos de três anos passam ao nível de retribuição imediatamente superior, ou seja, com mais de três anos, logo que completarem três anos na respectiva função.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Outras promoções

1 — São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2 — É obrigatória para qualquer promoção não prevista na cláusula 14.<sup>a</sup> a audição dos delegados sindicais, que, consultando os trabalhadores directamente interessados na promoção, responderão no prazo máximo de cinco dias úteis.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mudança de quadro dos profissionais semiqualeificados

1 — Os profissionais semiqualeificados passarão obrigatoriamente, desde que haja vaga, a qualificados ou estagiários paraqualificados logo que obtenham as habilitações mínimas previstas para o efeito.

2 — O ingresso na nova carreira pode fazer-se pela categoria mínima do quadro onde forem integrados, mantendo o nível de remuneração, quando superior, sendo-lhe aplicável o esquema de promoção obrigatória vigente no quadro de ingresso.

3 — O prémio de antiguidade que eventualmente auferissem como trabalhadores semiqualeificados, nos termos dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 45.<sup>a</sup>, mantém-se fixo e só poderá ser absorvido quando forem promovidos ou lhes for atribuído nível de remuneração superior.

4 — Às mudanças de quadro verificadas nos termos desta cláusula não se aplica o disposto no n.º 2 da cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### CrITÉrios para o preenchimento de vagas

1 — Sendo necessário preencher uma vaga criada nos quadros da empresa, dar-se-á preferência aos trabalhadores da mesma empresa com funções de nível inferior, por ordem decrescente, tendo em atenção:

- 1.º A competência profissional;
- 2.º A antiguidade na companhia;
- 3.º A antiguidade na actividade seguradora.

2 — Em igualdade de circunstâncias será dada preferência aos trabalhadores que possuam cursos de formação profissional específica para a actividade seguradora, ministrados pelas entidades outorgantes ou outras, desde que reconhecidos por aquelas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço para promoção

Sempre que neste CCT se faça referência ao tempo de serviço como requisito de promoção, esse tempo deve ser contado a partir do início das funções em causa, sem dar lugar a qualquer pagamento a título de retroactivos, salvo quando neste CCT se dispuser expressamente em contrário.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Início dos efeitos da promoção

As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem.

## SECÇÃO V

### Interinidade de funções

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Casos de interinidade

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de seis meses seguidos ou interpolados em cada ano civil, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, cumprimento do serviço militar obrigatório ou requisição por parte do Governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3 — O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Consequências da interinidade

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o ordenado base da categoria correspondente às funções que estiver a desempenhar.

2 — Aplicar-se-á o disposto no número anterior sempre que a função de chefia seja exercida pela subchefia por um período superior a 60 dias, não contando o período de férias do chefe substituído.

3 — O mesmo regime será aplicável ao técnico a que se refere a cláusula 12.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea a).

4 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 30 dias após a perda de lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria mínima do CCT, correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

## SECÇÃO VI

### Transferências

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — Salvo estipulação em contrário e sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, a empresa pode transferir qualquer trabalhador para outro posto ou local de trabalho, dentro da mesma localidade ou para a localidade onde reside.

2 — A transferência será precedida de audição dos delegados sindicais e, quando dela resulte mudança de categoria, só poderá ser feita para categoria de ordenado base igual ou superior ao da categoria de onde o trabalhador foi transferido.

3 — Sempre que houver lugar à transferência prevista nos números anteriores, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao menor dos custos em transportes colectivos.

4 — Se da transferência resultar mudança significativa do seu conteúdo funcional, será garantida ao trabalhador formação adequada às novas funções que lhe forem cometidas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Mudança de quadro

1 — A empresa pode transferir qualquer trabalhador com funções externas ou do quadro comercial para outro quadro e vice-versa.

2 — Quando da transferência resultar alteração da categoria profissional do trabalhador, a empresa fica obrigada a reclassificá-lo de acordo com as novas funções.

3 — A mudança para funções externas ou para o quadro comercial de trabalhadores já ao serviço antes da entrada em vigor deste CCT ficará sujeita a um tirocínio de duração não superior a um ano.

4 — Durante o tirocínio referido no número anterior, a entidade patronal pode reconduzir o trabalhador à situação anterior, aplicando-se, neste caso, o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

5 — Se decorrido o período de tirocínio o trabalhador for novamente transferido para outro quadro, manterá o suplemento referido na alínea b) do n.º 5 da cláusula 46.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Consequências da mudança de quadro

1 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCT tinham direito ao suplemento referido na cláusula 46.<sup>a</sup>, n.º 5, alínea b), mantêm-no, ainda que sejam transferidos ao abrigo da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste CCT e a quem seja devido o suplemento referido no número anterior perdê-lo-ão aquando da mudança, sendo o seu montante absorvido por aumentos salariais posteriores.

3 — O disposto nos números anteriores deixa de ter aplicação se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda ordenado base igual ou superior ao ordenado base acrescido do suplemento previsto na alínea b) do n.º 5 da cláusula 46.<sup>a</sup> que recebia na situação anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Transferência por motivo de saúde

1 — Qualquer trabalhador pode, por motivo de saúde, pedir a transferência para outro serviço, mediante a

apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, dos serviços médico-sociais ou por qualquer outro médico especialista.

2 — Os cobradores, por desgaste físico decorrente da sua profissão, devidamente comprovado nos termos do número anterior, têm o direito, mediante pedido escrito, de passar a função interna, mesmo que esta seja de nível inferior logo que perfaçam 45 anos de idade e 15 de serviço na categoria, mantendo, no entanto, o nível de remuneração correspondente à categoria donde são transferidos.

3 — Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato ou sindicato, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos serviços médico-sociais, que presidirá.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outra localidade

1 — A transferência de qualquer trabalhador para outra localidade só poderá efectuar-se com a concordância escrita do mesmo, sendo previamente ouvidos os delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o trabalhador preste serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 — A empresa custeará todas as despesas feitas pelo trabalhador relativas a si e ao seu agregado familiar, directa ou indirectamente resultantes da mudança de localidade, excepto quando ela for a pedido do trabalhador.

3 — No caso de encerramento de qualquer escritório que provoque a transferência total dos trabalhadores para outra localidade e não havendo concordância dos mesmos, poderão estes rescindir o contrato, tendo direito à indemnização legal.

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horários de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho e organização dos horários

1 — A duração do trabalho semanal é de trinta e cinco horas, com excepção dos trabalhadores electricistas, de hotelaria e de construção civil, para os quais a duração do trabalho semanal é de quarenta horas.

2 — Os horários diários de trabalho serão organizados de modo que não tenham início antes das 8 horas nem termo depois das 20 horas, nem mais de oito horas diárias, excepto para a realização de trabalho por turnos e horários diferenciados.

3 — Os tipos de horários praticáveis na actividade seguradora, nos termos que forem fixados por cada empresa, são os seguintes:

- a) Horário normal — aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e comuns à generalidade dos trabalhadores;
- b) Horário flexível — aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- c) Horário diferenciado — aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário são fixos, mas não coincidem com as do horário normal;
- d) Horário por turnos — aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores e que, parcial ou totalmente, coincide com o período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — O horário dos trabalhadores semiqualeificados, dos serviços comerciais, dos peritos e dos que desempenham funções predominantemente externas, com excepção dos cobradores e pessoal dos serviços de manutenção e assistência, é fixado, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.<sup>a</sup>, segundo as conveniências de serviço, ouvidos os delegados sindicais.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de informática e do pessoal de apoio em ligação directa com o centro de processamento de dados poderá ser fixado, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.<sup>a</sup>, segundo as conveniências de serviço, nomeadamente em regime de turnos ou de horário diferenciado, ouvidos os delegados sindicais.

3 — Os trabalhadores dos serviços de saúde poderão trabalhar por turnos, incluindo sábados e domingos, não podendo, todavia, ultrapassar o limite fixado na cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Alteração de horário

1 — A entidade patronal pode, por acordo escrito com os delegados sindicais, alterar os horários.

2 — Quando não existam delegados sindicais, a empresa notificará por carta registada, com aviso de recepção, os sindicatos outorgantes da sua intenção de alterar o horário de trabalho.

3 — Se, decorridos 60 dias sobre a data da notificação referida no número anterior, continuarem a não existir delegados sindicais, a entidade patronal decidirá sobre a alteração do horário, observando os condicionalismos legais.

4 — Salvo para a realização de trabalho por turnos, é vedada a negociação de horários que incluam o trabalho ao domingo ou que não assegurem dois dias consecutivos de descanso semanal.

5 — A prestação de trabalho ao sábado carece do acordo escrito do trabalhador e será remunerada nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>, n.º 6, alínea b).

6 — Quando seja praticado horário flexível, a alteração do regulamento deste ou para outro tipo de horário fica sujeita a um pré-aviso de 30 dias, salvo se outro for negociado com os delegados sindicais.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de referência

Na falta de acordo entre a fixação dos horários ou se outro não tiver sido fixado nos termos da cláusula anterior, o horário normal será o seguinte:

- a) Entre as 8 horas e 45 minutos e as 12 horas e 45 minutos e entre as 13 horas e 45 minutos e as 16 horas e 45 minutos, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Nas Regiões Autónomas será o compreendido entre as 8 horas e 30 minutos e as 12 horas e entre as 13 horas e as 16 horas e 30 minutos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Especialidade quanto aos serviços paramédicos

Aos técnicos de radiologia e de fisioterapia é vedado ocuparem-se, nos serviços específicos da sua actividade, por mais de cinco e seis horas, respectivamente, podendo, no entanto, preencher o restante período do seu horário em actividades complementares.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

O trabalho suplementar será prestado nos termos legais e remunerado de acordo com o estabelecido nos números seguintes:

- 1) Se prestado em dia normal e for diurno:
  - a) Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
  - b) Segunda hora — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.
- 2) Se prestado em dia normal e for nocturno:
  - a) Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
  - b) Segunda hora — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.
- 3) Se prestado em dias de descanso semanal e de descanso semanal complementar ou em feriado, terá um acréscimo de 145 % da retribuição normal, num total de 245 %;
- 4) Para além de cem horas anuais, o trabalho suplementar carece de acordo, prévio e escrito, do trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Cumpridas as formalidades legais, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo desempenho regular das respectivas funções o justifique.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho serão remunerados de acordo com o estabelecido no n.º 6 da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tolerância de ponto

1 — A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até quinze minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia.

2 — A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até setenta e cinco minutos por mês.

3 — O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos a horário flexível.

## SECÇÃO II

### Férias e feriados

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Duração e subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 25 dias úteis de férias, gozados seguida ou interpoladamente, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.

2 — Quando o início de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de oito dias úteis.

3 — O subsídio de férias corresponde ao ordenado efectivo do trabalhador em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — Na falta de acordo quanto à escolha da época de férias, a entidade patronal marcá-las-á entre 1 de Junho e 31 de Outubro, ouvidos os delegados sindicais.

2 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Interrupção do período de férias

1 — As férias são interrompidas em caso de doença do trabalhador ou em qualquer das situações previstas nas alíneas b), c) e d) da cláusula 40.<sup>a</sup>, desde que a entidade patronal seja do facto informada.

2 — Terminada que seja qualquer das situações referidas no número anterior, a interrupção cessará de imediato, recomeçando automaticamente o gozo das férias pelo período restante.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do

ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Ferriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Natal e Páscoa

1 — É equiparada a feriado a véspera de Natal.

2 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de Quinta-Feira Santa.

3 — As empresas estão autorizadas a encerrar os seus serviços nos períodos referidos nos números anteriores.

## SECÇÃO III

### Faltas e outras ausências

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes, por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias, se aquele se realizar durante estas e caso o trabalhador assim o deseje;
- b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós e netos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos, cunhados ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Dois dias úteis seguidos para os trabalhadores do sexo masculino aquando de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge ou da pessoa com quem vive maritalmente;
- e) Dois dias consecutivos para os trabalhadores do sexo masculino por altura do nascimento de filhos;
- f) O tempo indispensável à prestação de socorros imediatos, em caso de acidente, doença súbita ou assistência inadiável a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que lhes possa prestar auxílio;
- g) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de cargos nas comissões de trabalhadores, ou nos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes, ou como delegados sindicais, ou ainda no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social;
- h) O tempo de ausência indispensável devido à impossibilidade de prestar trabalho por facto

que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, greves no sector dos transportes que o trabalhador habitualmente utilize, declaração de estado de sítio ou emergência e cumprimento de obrigações legais;

- i) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite de 15 elementos por cada lista;
- j) Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pela entidade patronal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho, em resultado de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas sujeitas ao regime da cláusula anterior.

2 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, tidas como injustificadas, salvo se o crime cometido resultar de acto ou omissão praticado ao serviço e no interesse da empresa ou acidente de viação, caso em que é devido o ordenado efectivo por inteiro, considerando-se estas faltas, para todos os efeitos, como justificadas.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença condenatória, sendo-lhe ainda garantido o direito ao trabalho até 15 dias após o cumprimento da pena, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

4 — Enquanto não for proferida sentença condenatória e se o trabalhador tiver encargos de família, será paga ao seu representante uma importância correspondente a 70% do ordenado efectivo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Licença com retribuição

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Três dias, quando perfizerem 50 anos de idade e 15 anos de antiguidade na empresa;
- b) Quatro dias, quando perfizerem 52 anos de idade e 18 anos de antiguidade na empresa;
- c) Cinco dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 20 anos de antiguidade na empresa.

2 — Ao número de dias de licença com retribuição serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção de:

- a) As justificadas, até cinco por ano;
- b) As referentes a internamento hospitalar;
- c) As dadas por trabalhadores dirigentes sindicais, nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>;
- d) As dadas por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros.

3 — Quando o trabalhador reunir os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma e o não fizer perde o direito à licença com retribuição.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho e abonos

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Classificação de ordenados

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) Ordenado base — a remuneração mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
- b) Ordenado mínimo — o ordenado estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- c) Ordenado efectivo — o ordenado líquido mensal, recebido pelo trabalhador, com exclusão do eventual abono para falhas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e do subsídio de almoço;
- d) Ordenado anual — o ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a uma importância correspondente ao seu ordenado efectivo, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de Novembro.

2 — A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de Dezembro.

3 — O trabalhador admitido no próprio ano terá direito a uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Prémios de antiguidade

1 — Todo o trabalhador, ao completar 10 anos de actividade seguradora, seguidos ou interpolados, prestados às entidades patronais a que este CCT se aplica, terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

- Ao completar 10 anos, 10%;
- Por cada ano completo a mais, 1%;

3 — Todo o trabalhador que, antes de atingir 10 anos completos de serviço na actividade seguradora, perma-



necer pelo menos quatro anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que nos termos deste CCT não tenham promoção obrigatória terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 — O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar quatro anos, 4 %;

Por cada ano completo a mais, 1 % ;

Ao completar 10 anos na actividade seguradora, este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre o ordenado base do nível X.

6 — Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 4, serão considerados:

a) Os anos de actividade prestados nas áreas dos sindicatos outorgantes;

b) Os anos de actividade prestados por trabalhadores portugueses de seguros em território português, fora da área dos sindicatos, a seguradoras nacionais e ou estrangeiras ou, em qualquer outro território, a empresas de seguros portuguesas ou de capital majoritário português, desde que o trabalhador não tenha exercido posteriormente outra actividade.

7 — Cumpre ao trabalhador fazer prova das condições previstas na alínea b) do número anterior.

8 — Para efeito destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade seguradora cada ano de serviço independentemente de a prestação de serviço ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção do tempo de serviço parcial prestado.

9 — Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completarem os anos de serviço correspondentes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Suplementos de ordenado

1 — Todos os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20%, calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior a escriturário do nível X ou a técnico comercial do mesmo nível.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, a procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma.

3 — Quando as situações referidas no n.º 1 não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade, não será devido o suplemento mencionado.

4 — Todo o trabalhador que seja admitido ou deslocado do seu posto habitual de trabalho para a função específica de secretário dos órgãos de gestão ou de qualquer dos seus membros ou de directores-coordenadores ou de directores de serviços e não preencha os requisitos exigidos no n.º 2.20 do anexo III tem direito à categoria mínima de escriturário do nível IX e a um suplemento até perfazer o ordenado base do nível XI. Estas funções podem cessar por decisão da entidade junto de quem são exercidas, caso em que o trabalhador será colocado noutra posto de trabalho, seguindo-se, relativamente ao suplemento que vinha recebendo, a regra constante do n.º 10.

5 — Têm direito a um suplemento de 20% sobre o ordenado base da respectiva categoria:

a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, incluindo o pessoal dos serviços de saúde, excepto tratando-se do restante pessoal semiqualeficado ou se o horário tiver sido fixado a pedido do trabalhador;

b) Os trabalhadores dos serviços comerciais, os peritos, os trabalhadores que desempenham funções predominantemente externas, à excepção dos cobradores e do restante pessoal de manutenção e assistência.

6 — Têm direito a um suplemento de 25% sobre o ordenado base da respectiva categoria:

a) Os trabalhadores isentos de horário de trabalho;

b) Os que prestem trabalho ao sábado.

7 — Aos trabalhadores de radiologia é atribuído um suplemento por radiações equivalente a 5% do ordenado base do nível X.

8 — O suplemento por prestação de trabalho ao sábado é acumulável, na totalidade, com quaisquer outros a que o trabalhador tenha direito; os restantes suplementos são acumuláveis até ao máximo de 25% sobre o ordenado base da respectiva categoria.

9 — Os suplementos previstos nesta cláusula são devidos desde o 1.º dia do mês em que se verificou o facto que lhes haja dado origem.

10 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>, sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por aumentos posteriores.

11 — O disposto nesta cláusula, com excepção do n.º 4, não é aplicável ao pessoal dos sindicatos, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis.

## SECÇÃO II

### Outros abonos

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que exerçam funções de tesoureiro, caixa ou cobrador, bem como os que procedam a pagamentos ou recebimentos

em dinheiro, será coberto, até ao limite de 500 000\$ anuais, através de contrato de seguro adequado, cujos custos serão suportados pela empresa.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal**

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

- Por diária completa — € 64,06;
- Por refeição isolada — € 10,30;
- Por dormida e pequeno-almoço — € 43,46.

Em casos devidamente justificados poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.

3 — Nos anos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão corrigidos de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis.

4 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis e calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,26 pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,14 pelo preço em vigor do litro da gasolina super sem chumbo.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Aos cobradores que se desloquem ao serviço da entidade patronal serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transporte não for adaptado.

10 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expres-

samente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos «Responsabilidade civil ilimitada», e «Danos próprios», de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 16 000.

12 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço no estrangeiro**

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas, nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão de conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão as mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A.

4 — Os trabalhadores que afixam ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70% dessas importâncias, ficando, neste caso, a cargo da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

### SECÇÃO III

#### **Disposição comum**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Arredondamentos**

Sempre que, nos termos deste CCT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 48.<sup>a</sup>, 49.<sup>a</sup>, 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, far-se-á o arredondamento em euros, quando necessário, para a meia dezena de cêntimos ou dezena de cêntimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a € 0,05, respectivamente.

## CAPÍTULO V

### Pensões de reforma e de pré-reforma

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Regime geral

1 — O regime de pensões complementares de reforma por velhice e invalidez, na forma até agora vigente na actividade seguradora, mantém-se aplicável aos trabalhadores que se encontram na situação de reformados e pré-reformados à data da publicação deste CCT.

2 — Aos trabalhadores na situação referida no número anterior continuarão a ser aplicáveis as disposições constantes das cláusulas 52.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 82.<sup>a</sup>, n.º 3, do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1991, que, exclusivamente para este efeito, se dão por integralmente reproduzidas e constam em anexo a este CCT.

3 — O regime de complementaridade previsto nos n.ºs 1 e 2 deixará de vigorar quando não houver trabalhadores por ele abrangidos.

4 — Aos trabalhadores com contratos de trabalho em vigor à data da publicação do presente CCT será garantido, quando se reformarem ou pré-reformarem na actividade seguradora, o pagamento de uma prestação de pré-reforma ou de uma pensão vitalícia de reforma, calculadas e actualizadas de acordo com o regime previsto nas cláusulas seguintes, independentemente da data da sua admissão, desde que cumprido o período de carência.

5 — As pensões de reforma e as prestações de pré-reforma não são acumuláveis com as indemnizações devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

6 — Para efeito do disposto nas cláusulas 56.<sup>a</sup> e 57.<sup>a</sup> deste CCT, qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo.

7 — Ficam expressamente excluídos dos regimes de pensões de reforma, bem como do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup> deste CCT, os trabalhadores admitidos na actividade seguradora a partir da data de publicação do presente CCT.

###### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Período de carência para as pensões de reforma por velhice e invalidez

Têm direito à pensão mensal de reforma os trabalhadores referidos no n.º 4 da cláusula anterior que:

- a) Entrem na situação de reforma por velhice concedida pela segurança social e tenham prestado, pelo menos, 120 meses de serviço efectivo, seguidos ou interpolados, na actividade seguradora; ou

- b) Sejam reformados pela segurança social por invalidez e tenham prestado, pelo menos, 60 meses de serviço efectivo, seguidos ou interpolados, na actividade seguradora.

###### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Número de prestações anuais das pensões de reforma por velhice e invalidez

1 — As pensões mensais de reforma por velhice e invalidez a que os trabalhadores têm direito são pagas 14 vezes em cada ano.

2 — As 13.<sup>a</sup> e 14.<sup>a</sup> prestações das pensões vencem-se, respectivamente, em 31 de Julho e 30 de Novembro de cada ano.

###### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Categorias mínimas para reforma por invalidez

Na reforma por invalidez, as categorias mínimas dos trabalhadores dos serviços técnico-administrativos, dos serviços comerciais e dos serviços de manutenção e assistência são as de, respectivamente, escriturário do nível IX, técnico comercial do mesmo nível e empregado de serviços gerais, sem prejuízo de outra superior, se a tiver.

###### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Entidade responsável pelo pagamento

1 — A entidade responsável pelo pagamento das pensões de reforma por velhice e invalidez é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontrava à data da reforma, salvo se aquela tiver transferido essa responsabilidade para outra entidade, nos termos do n.º 5 desta cláusula.

2 — Havendo entidades patronais anteriores, abrangidas por este CCT, estas são solidariamente responsáveis pelo pagamento das pensões de reforma.

3 — A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente extinta ou que por qualquer outro motivo não esteja em condições de responder pelas suas obrigações será suportada pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

4 — No caso de fusão, incorporação ou aquisição de carteira, a qualquer título, de outra sociedade ou empresa, a adquirente torna-se responsável pelo pagamento da pensão.

5 — As entidades patronais abrangidas pelo presente CCT assegurarão as responsabilidades pelo pagamento das pensões através de um fundo de pensões, seguro de vida ou por outra forma adequada, com idêntico objectivo, e de acordo com as normas aplicáveis.

#### SECÇÃO II

##### Cálculo das pensões de reforma por velhice e invalidez

###### Cláusula 56.<sup>a</sup>

###### Reforma por velhice

1 — A pensão mensal a atribuir aos trabalhadores que sejam reformados por velhice, nas condições refe-

ridas na alínea *a*) da cláusula 52.<sup>a</sup>, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P=(0,8 \times 14/12 \times R) - (0,022 \times n \times S/60)$$

em que:

- P*=pensão mensal;
- R*=último salário efectivo mensal na data da reforma;
- n*=número de anos civis com entrada de contribuições para a segurança social ou sistemas equiparados;
- S*=soma dos salários anuais dos 5 melhores anos dos últimos 10 sobre os quais incidiram contribuições para a segurança social.

2 — No caso de o resultado do produto do factor 0,022 por *n* ser inferior a 0,3 ou superior a 0,8, serão estes os valores a considerar, respectivamente.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Reforma por invalidez

1 — A pensão mensal a atribuir aos trabalhadores que sejam reformados por invalidez pela segurança social, e que preencham os requisitos previstos na alínea *b*) da cláusula 52.<sup>a</sup>, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P=(0,022 \times t \times 14/12 \times R) - (0,022 \times n \times 5/60)$$

em que:

- P*=pensão normal;
- R*=último salário efectivo mensal na data da reforma;
- n*=número de anos civis com entrada de contribuições para a segurança social ou sistemas equiparados;
- S*=soma dos salários anuais dos 5 melhores anos dos últimos 10 sobre os quais incidiram contribuições para a segurança social;
- t*=tempo de serviço em anos na actividade seguradora (qualquer fracção de um ano conta como um ano completo.)

2 — Se o resultado da operação  $0,022 \times t$ , constante na fórmula referida no número anterior, for inferior a 0,5 ou superior a 0,8, serão estes os valores a considerar, respectivamente.

3 — Relativamente ao resultado do produto do factor  $0,022 \times n$ , observar-se-á a regra constante do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação da empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que se encontrava antes da reforma, contando, para efeitos de antiguidade, todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

## SECÇÃO III

### Pré-reforma

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regime geral

1 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>, quando atingirem 60 anos de idade e 35 de serviço na actividade seguradora, podem acordar com a entidade patronal a passagem à situação de pré-reforma.

2 — O acordo será efectuado por escrito e determinará a data do seu início, bem como os direitos e obrigações de cada uma das partes, nomeadamente o valor da prestação anual de pré-reforma, modo da sua actualização, número de prestações mensais em que será paga e composição do salário para efeito de cálculo das futuras pensões de reforma por velhice ou invalidez.

3 — Aos trabalhadores pré-reformados, nas condições estabelecidas no n.º 1 desta cláusula, será garantida uma prestação pecuniária total anual de pré-reforma calculada através da seguinte fórmula:

$$P=0,8 \times R \times 14$$

em que:

- P*=prestação anual;
- R*=último salário efectivo mensal na data da pré-reforma.

4 — O direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o pré-reformado preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma à segurança social ou se reformar por invalidez.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Passagem da situação de pré-reforma à de reforma

1 — Na data em que os trabalhadores pré-reformados, referidos no n.º 4 da cláusula 5.<sup>a</sup>, atingirem a idade mínima legal para requererem à segurança social a reforma por velhice, ou passarem à situação de reformados por invalidez, a sua pensão de reforma será calculada, a partir dessa data, por aplicação das fórmulas previstas nas cláusulas 56.<sup>a</sup> e 57.<sup>a</sup>, respectivamente, tendo em consideração o disposto no número seguinte desta cláusula.

2 — O salário a considerar para efeito de cálculo das pensões de reforma por velhice ou invalidez dos trabalhadores pré-reformados é constituído pelo ordenado mínimo e suplementos previstos, respectivamente, nas cláusulas 43.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup> deste CCT, actualizados de acordo com os valores em vigor na data da passagem à reforma.

## SECÇÃO IV

### Actualização das pensões de reforma e das prestações de pré-reforma

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Forma de actualização

1 — As pensões de reforma por velhice e invalidez são actualizadas anualmente pela aplicação de um factor

igual ao índice oficial de preços no consumidor, sem inclusão da habitação, relativo ao ano anterior.

2 — As prestações de pré-reforma são actualizadas conforme estiver estabelecido no acordo individual de pré-reforma de cada trabalhador ou, sendo este omissivo, nos termos da lei aplicável.

3 — Em caso algum a pensão de reforma anual resultante da actualização prevista no n.º 1, adicionada da pensão anual recebida da segurança social, poderá ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se estivesse no activo, com o prémio de antiguidade que tinha quando se reformou, não podendo este ultrapassar 30% do ordenado base do nível x.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova, junto da entidade responsável pelo pagamento da pensão de reforma, do quantitativo da pensão que recebe da segurança social.

5 — A pensão de reforma não poderá ser reduzida por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterada sem qualquer actualização.

## CAPÍTULO VI

### Regalias nos casos de doença, acidente ou morte

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Seguro de doença

As entidades abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamente hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 000 por ano e por trabalhador.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio por doença

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela segurança social, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores até três anos completos de antiguidade — os primeiros cinco meses de ordenado efectivo por inteiro e os cinco meses seguintes com metade do ordenado efectivo;
- b) Por cada ano de antiguidade, além de três, mais mês e meio de ordenado efectivo por inteiro e mês e meio com metade do ordenado.

2 — As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 — Se o trabalhador perder, total ou parcialmente, o direito ao subsídio de Natal por efeito de doença, as empresas liquidá-lo-ão integralmente, recebendo dos

serviços médico-sociais o que estes vierem a pagar-lhes a esse título.

4 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado líquido superior ao que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

5 — O quantitativo indicado no n.º 2 desta cláusula será pago na residência do trabalhador ou em local por ele indicado.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Indemnização por factos ocorridos em serviço

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o seu ordenado efectivo, mantendo-se o direito às remunerações e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço efectivo.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa, através de seguro apropriado.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Benefícios em caso de morte

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do próprio, a um esquema de seguro adequado que garanta:

- a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 valores vezes o ordenado base mensal da sua categoria;
- b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido na alínea anterior, em duplicado;
- c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*, o capital referido na alínea a), em sextuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 10 000, € 20 000 e € 60 000.

3 — Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho em tempo parcial.

4 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como «beneficiários». Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador nos termos da lei civil.

5 — O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada uma das empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

## CAPÍTULO VII

### Outras regalias

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Condições especiais em seguros próprios

1 — Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam da eliminação da verba «Encargos» em todos os seguros em nome próprio.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e desde que o contrato não tenha mediação, os trabalhadores que não se encontrem inscritos como mediadores beneficiarão de um desconto nos seus seguros próprios de valor igual às comissões máximas de mediação praticadas pela seguradora respectiva relativamente aos agentes de seguros.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo perdem o direito aos benefícios previstos nos números anteriores quando cesse o respectivo contrato de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comissões de seguro

1 — Os trabalhadores de seguros inscritos como mediadores têm direito às comissões de seguros da sua mediação, qualquer que seja a empresa onde os coloquem, devendo aquelas corresponder sempre às comissões máximas efectivamente atribuídas pela respectiva empresa aos seus agentes.

2 — Os trabalhadores de seguros referidos no número anterior só têm direito à comissão de cobrança quando a mesma lhes for expressamente confiada pela empresa.

3 — É vedado aos trabalhadores colocar seguros em concorrência com a sua entidade patronal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A contribuição para o custo da refeição é fixada em € 7,74 diários, por dia efectivo de trabalho.

2 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho em tempo parcial, só terá direito a subsídio de almoço os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia.

3 — O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 27.<sup>a</sup>

4 — Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5 — Para o efeito do disposto no n.º 1, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais no exercício das respectivas funções.

## CAPÍTULO VIII

### Higiene, segurança e medicina no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Higiene e segurança

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1 — Os locais de trabalho devem ser dotados de condições de comodidade e sanidade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais ou outras que eventualmente possam ser provocadas pelo meio ambiente.

2 — As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpos e conservados.

3 — Salvo razões especiais, sem inconveniente para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — Deverão ser criadas condições eficientes de evacuação e destruição de lixo e desperdícios, de forma a evitar qualquer doença ou foco, infeccioso.

6 — Deve ser assegurada definitivamente a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência, nos locais anteriormente definidos, de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 — O trabalhador disporá de espaço e de equipamento que lhe permitam eficácia, higiene e segurança no trabalho.

11 — Aos trabalhadores e ou aos seus órgãos representativos é lícito, com alegação fundamentada, requerer à entidade patronal uma inspecção sanitária através de organismos ou entidades oficiais, oficializadas ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidades técnicas para se pronunciarem sobre as condições anómalas que afectem ou possam vir a afectar de imediato a saúde dos trabalhadores. Os custos da inspecção e demais despesas inerentes à reposição das condições de salubridade dos meios ambiente e técnico-laboral são de exclusivo encargo da entidade patronal, quando por esta autorizadas.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Segurança no trabalho

Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

### SECÇÃO II

#### Medicina no trabalho

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Medicina no trabalho

1 — Por motivos resultantes das condições de higiene, segurança e acidentes de trabalho, os trabalhadores têm direito a utilizar, a todo o momento, os serviços criados e mantidos, nos termos da lei, pela entidade patronal.

2 — Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste CCT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3 — Os trabalhadores devem ser inspeccionados, obrigatoriamente:

- a) Todos os anos, até aos 18 anos e depois dos 45 anos de idade;
- b) De dois em dois anos entre aquelas idades.

4 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigatoriamente inspeccionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

5 — As inspecções obrigatórias referidas nos n.ºs 3 e 4 constarão dos seguintes exames, salvo opinião médica em contrário:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

6 — No caso de as entidades patronais não cumprirem o disposto nos números anteriores até 15 de Outubro do ano em que se deva verificar a inspecção, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias à entidade patronal, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas às entidades patronais, que se obrigam a pagá-las no prazo de 10 dias.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Condições de trabalho em radiologia e fisioterapia

1 — Os trabalhadores técnicos de radiologia poderão e deverão recusar-se a trabalhar no caso de não terem as condições mínimas de protecção contra as radiações ionizantes.

2 — Os trabalhadores de radiologia serão controlados por dosimetria fotográfica, nos termos das disposições legais aplicáveis.

3 — O trabalhador de radiologia será trimestralmente submetido a inspecção médica e efectuará análises de sangue (hemograma, fórmula de contagem, velocidade de sedimentação e contagem de plaquetas), sendo estes exames por conta da empresa.

4 — Dada a especificidade dos serviços técnicos de fisioterapia, deverão estes trabalhadores ser submetidos semestralmente a exames médicos ortotraumatológicos por conta da empresa.

5 — Desde que se verifique qualquer anormalidade nos valores hemográficos, o trabalhador será imediatamente suspenso do serviço, por período a determinar, o mesmo sucedendo logo que a dosimetria fotográfica registre doses de radiação que ponham em perigo o trabalhador de radiologia.

6 — Todo o vestuário de trabalho e dispositivos de protecção individual e respectiva manutenção constituirão encargos da entidade patronal.

## CAPÍTULO IX

### Regimes especiais

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Da mulher trabalhadora

1 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias, terão direito a:

- a) Em caso de parto, dispor de duas horas diárias até que a criança complete 10 meses, salvo justificação clinicamente comprovada, quer a aleitação seja natural, quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo;
- b) Faltar justificadamente até dois dias seguidos em cada mês.

2 — Será concedido às trabalhadoras que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado, sem direito ao respectivo suplemento, por todo o período de tempo imposto pelas suas responsabilidades familiares.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Do trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeitos deste CCT, trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso de ensino oficial ou equiparado.

2 — A matrícula referida no número anterior refere-se, quer à frequência de cursos de ensino oficial, nomeadamente o preparatório, complementar e universitário, e estágios pós-graduação ou similares, quer à frequência de cursos de formação técnica e ou profissional.

3 — Se o curso frequentado pelo trabalhador for no interesse e a pedido da empresa, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação.

4 — Se o curso for do interesse exclusivo do trabalhador, poderá este obter sempre a passagem a horário diferenciado ou a trabalho a tempo parcial.

5 — O trabalhador disporá, sem perda de vencimento, em cada ano escolar, e para além do tempo de prestação de provas, até 15 dias úteis, consecutivos ou não, para preparação de exames ou para quaisquer outros trabalhos de natureza escolar.

6 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula será interrompido.

## CAPÍTULO X

### A acção disciplinar e indemnizações

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções de suspensão ou despedimento será obrigatoriamente precedida de processo disciplinar escrito.

2 — O processo disciplinar com vista ao despedimento deverá obedecer ao formalismo legal, com as seguintes alterações:

- a) O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo, por si ou por advogado, e responder à nota de culpa;
- b) As notificações a efectuar obrigatoriamente à comissão de trabalhadores serão igualmente efectuadas aos delegados sindicais;
- c) Na falta simultânea da comissão de trabalhadores e de delegados sindicais, a entidade patronal, concluídas as diligências probatórias, enviará cópia integral do processo ao sindicato em que o trabalhador está inscrito para efeito de obtenção de parecer;
- d) Quando o processo disciplinar não estiver patente para consulta na localidade onde o trabalhador presta trabalho, a entidade patronal fará acompanhar a nota de culpa de fotocópia de todo o processo. Se o não fizer, o trabalhador tem o direito de requerer o envio das referidas fotocópias, suspendendo-se o prazo de defesa enquanto não lhe forem enviadas.

3 — O processo disciplinar para aplicação de sanção de suspensão obedece ao formalismo do processo com vista ao despedimento, com as necessárias adaptações.

4 — A aplicação de qualquer outra sanção disciplinar pressupõe sempre a audição prévia do trabalhador sobre os factos de que é acusado.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Indemnizações por despedimento sem justa causa

1 — Em substituição da reintegração por despedimento que não subsista por inexistência de justa causa, o trabalhador pode optar pela indemnização legal, acrescida de 40 %.

2 — Tratando-se de trabalhadores que à data da instauração do processo disciplinar tiverem 50 ou mais anos de idade, trabalhadores dirigentes ou delegados sindicais no activo, bem como os que tenham exercido ou sido candidatos àquelas funções há menos de cinco anos, a indemnização legal será acrescida de 70 %.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões sindicais de empresa, bem como de delegados sindicais, ou em comissões de trabalhadores;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Ter posto as autoridades competentes ou o sindicato ao corrente de violações da lei, do CCT ou dos direitos sindicais, cometidos pela empresa ou ter informado o sindicato sobre as condições de trabalho e outros problemas de interesse para os trabalhadores;
- e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), c), d) e e) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea b) do mesmo número, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

1 — A entidade patronal que suspender um trabalhador nos casos previstos nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 1 da cláusula anterior pagar-lhe-á a importância equivalente a dez vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea b) do mesmo número.

2 — A aplicação abusiva da sanção de despedimento confere ao trabalhador direito ao dobro da indemnização legal, calculada em função da antiguidade.

## CAPÍTULO XI

### Organização dos trabalhadores

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;



- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos tocais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contactos com o público;
- h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste CCT e na lei, como se estivessem em efectividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 — Os sindicatos têm o direito a requisitar, com remuneração mensal integral paga pela entidade patronal, um dirigente por cada 1000 trabalhadores sindicalizados.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por entidade, obedece aos seguintes limites:

- a) Entidade com mais de 200 trabalhadores e menos de 500 — um dirigente;
- b) Entidade com mais de 500 trabalhadores e menos de 1000 — dois dirigentes;
- c) Entidade com mais de 1000 trabalhadores e menos de 2000 — três dirigentes;
- d) Entidade com mais de 2000 trabalhadores — quatro dirigentes.

4 — Nas entidades com menos de 200 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula,

só poderá ser efectuada com o acordo da entidade patronal.

5 — Nenhum sindicato poderá requisitar mais do que um ou dois dirigentes sindicais da mesma entidade, consoante o número de trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato seja inferior ou superior a 4700 sindicalizados, respectivamente.

6 — No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que colidam com os limites previstos, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na entidade em questão.

7 — Para os efeitos constantes da presente cláusula, só serão considerados os trabalhadores da actividade seguradora sindicalizados, com contratos de trabalho em vigor, incluindo a situação de pré-reforma.

8 — O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades patronais procederão ao desconto da quota sindical de cada trabalhador ao seu serviço e enviarão até ao dia 10 de cada mês a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Comissões de trabalhadores

As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste CCT e na lei às comissões e delegados sindicais.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Audição dos trabalhadores

1 — Por audição dos trabalhadores ou dos seus órgãos representativos entende-se a comunicação prévia de um projecto de decisão.

2 — Esse projecto pode ou não ser modificado após a recepção, em tempo útil e devidamente fundamentada, da posição dos trabalhadores ou do órgão ouvido.

3 — Em qualquer caso, o órgão de gestão deve tomar em consideração os argumentos apresentados, reflectindo devidamente sobre a pertinência dos mesmos.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### SECÇÃO I

##### Disposições finais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Contribuições

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial do Centro Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas no respectivo regulamento e na lei.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Fusão de sociedade e transmissão de carteiras de seguros

1 — Quando duas ou mais sociedades se fusionem, ou uma incorpore a outra, subsistem sem alterações os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias que já naquelas tinham.

2 — Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, aplicar-se-lhe-á o regime legal estabelecido e conseqüentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, directa ou indirectamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

3 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar, por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de dois anos, a contar da data da respectiva extinção.

4 — No caso de encerramento de qualquer escritório, o trabalhador, dentro de um prazo de dois anos, tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, n.º 2; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal em território não abrangido por este contrato é contado, para todos os efeitos, se o trabalhador vier ou voltar a exercer a sua actividade na área geográfica abrangida por este CCT e desde que na altura do regresso seja ainda empregado da mesma empresa ou de outra seguradora economicamente dominada por aquela, caso em que mantém o direito ao lugar, pelo prazo de 30 dias.

2 — Conta-se, para efeito de antiguidade na actividade seguradora, o somatório dos vários períodos de trabalho prestado pelos trabalhadores às entidades abrangidas por este CCT, dentro do respectivo âmbito, sem prejuízo do disposto no número anterior e nos n.ºs 5, 6 e 7 da cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Formação profissional dos trabalhadores

As empresas providenciarão para que sejam fornecidos aos trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional gratuitos.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- d) Quando violem directivas emanadas da estrutura sindical, nos termos da lei.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Apêndices

Na parte não prevista nos respectivos instrumentos, o presente CCT é aplicável à regulamentação do trabalho das profissões constantes dos seguintes apêndices:

- a) Electricistas (apêndice A);
- b) Trabalhadores de hotelaria (apêndice B);
- c) Trabalhadores da construção civil (apêndice C);
- d) Construtores civis (apêndice D);
- e) Técnico (apêndice E).

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior

1 — Com a entrada em vigor deste CCT fica revogada toda a regulamentação colectiva anterior por se entender que o presente clausulado é, globalmente, mais favorável.

2 — Da aplicação do presente CCT não poderá resultar diminuição da retribuição efectiva auferida pelo trabalhador, nem baixa de categoria ou de nível salarial.

## SECÇÃO II

### Disposições transitórias

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

Enquanto não for celebrado o contrato de seguro previsto na cláusula 47.<sup>a</sup> mantém-se em vigor o disposto na cláusula 73.<sup>a</sup> do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1986.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Grupo de trabalho

1 — As partes outorgantes do presente CCT acordam constituir e integrar um grupo de trabalho com a par-

ticipação de representantes de todas as partes outorgantes, com os seguintes objectivos:

- a) Acompanhar e analisar eventuais problemas detectados na implementação do novo regime de pensões de reforma;
- b) Elaborar estudos preparatórios com vista à futura revisão do CCT, nomeadamente no que diz respeito ao capítulo das «categorias, níveis e funções»;
- c) Estudar um regime a aplicar aos trabalhadores admitidos depois da data da publicação do presente CCT, considerando-se que tal possa não vir a constituir encargo para as entidades patronais.

2 — O referido grupo de trabalho manter-se-á em funções até ao início das próximas negociações para revisão deste CCT.

#### **Apêndice A**

#### **Electricistas**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Entrada em vigor**

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Condições de admissão**

A partir da data da entrada em vigor deste CCT só poderão ser admitidos para as categorias aqui previstas os trabalhadores que possuam as habilitações literárias e profissionais legalmente exigidas.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Indicações de categorias**

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado;  
Chefe de equipa;  
Oficial;  
Pré-oficial;  
Ajudante;  
Aprendiz.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **Definição de categorias**

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior serão consignadas em conformidade com as funções a exercer:

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista que, tendo a categoria mínima de oficial, controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista que, tendo a categoria mínima de oficial, é responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, se o houver, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **Promoções obrigatórias**

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.<sup>o</sup> período;

Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.<sup>o</sup> 2;

- b) Os adjuntos, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a pré-oficiais;

- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.<sup>o</sup> período.

3 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.<sup>o</sup> período.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

#### **Organização de quadros**

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como chefe de equipa;
- c) Sempre que haja dois trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, terá de haver um encarregado;
- d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas anteriores.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Condições de trabalho

1 — O trabalhador electricista poderá justificadamente recusar-se a cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador, no caso de haver no quadro mais de um trabalhador electricista.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito do CCT de seguros, no que se refere a direitos, deveres e garantias das partes não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos a antiguidade conta-se desde a data da admissão na actividade seguradora.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Dispositivos e equipamentos de protecção individual

Todos os dispositivos e equipamentos de protecção individual e sua manutenção constituirão encargo da entidade patronal.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado .....	X
Chefe de equipa .....	VIII
Oficial .....	VII
Pré-oficial .....	V
Ajudante .....	IV
Aprendiz .....	I

## Apêndice B

### Hotelaria

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Condições de admissão

1 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 15 dias sem estar munido de carteira profissional ou de documento comprovativo de que a requereu.

2 — Os trabalhadores deverão fazer prova de possuírem condições físicas suficientes para o exercício da actividade, devendo munir-se do boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3 — Têm preferência os profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Definição de categorias

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado de refeitório;  
Primeiro-cozinheiro;  
Ecónomo;  
Segundo-cozinheiro;  
Encarregado de lavandaria,  
Dispenseiro;  
Terceiro-cozinheiro;  
Empregado de balcão;  
Cafeteiro;  
Empregado de refeitório;  
Lavadeira/engomadeira;  
Costureira;  
Copeiro;  
Estagiário.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Definição de categorias

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior serão atribuídas em conformidade com as funções seguintes:

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que, qualificado, prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e pro-

cede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Aos cozinheiros de categoria mais baixa competirá a execução das tarefas mais simples.

**Ecónomo.** — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar; fornece a esta nota pormenorizada justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

**Encarregado de lavandaria.** — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de lavandaria.

**Dispenseiro.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

**Empregado de balcão.** — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa, com regularidade, a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção, a fornecer pela secção própria, ou procede, quando autorizado,

à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

**Cafeteiro.** — É o trabalhador que prepara café, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alimentares, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

**Empregado de refeitório.** — É o trabalhador que serve as refeições em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio, e pode colaborar na pré-preparação dos alimentos.

**Lavadeira/engomadeira.** — É a trabalhadora que se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas e as engoma.

**Costureira.** — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno.

**Copeiro.** — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

**Estagiário.** — É o trabalhador que se prepara para exercer funções no sector.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm de cumprir um período de estágio até que perçam aquela idade, mas no mínimo de um ano.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos só terão de cumprir um período de estágio de um ano para as categorias de dispenseiro, empregado de balcão, cafeteiro e costureira.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidades dos cozinheiros

1 — O quadro de densidades mínimo obrigatório para efeitos de remuneração é o seguinte:

Escalaões	Número de trabalhadores					
	1	2	3	4	5	6
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	2	2
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	—	1	1	2	2	3

2 — Para efeito do preenchimento do quadro supra, pode haver promoções internas.

3 — Ainda que o trabalhador venha a adquirir categoria profissional superior, a empresa não é obrigada a retribuir por essa nova categoria, desde que esteja satisfeito o quadro mínimo de densidades.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direito a alimentação

1 — Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito à alimentação constituída pelas refeições servidas ou confeccionadas no local de trabalho e compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — Em caso algum poderá o valor das refeições tomadas ser deduzido na retribuição dos trabalhadores.

3 — Nos locais de trabalho onde não se confeccionem refeições o direito à alimentação será substituído pela comparticipação prevista na cláusula 67.<sup>a</sup> do CCT, de que este apêndice faz parte.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data da admissão na actividade seguradora.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas por cinco dias.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado de refeitório .....	X
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	IX
Ecónomo .....	VIII
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	VIII
Encarregado de lavandaria .....	VII
Dispenseiro .....	VI
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	VI
Empregado de balcão .....	V
Cafeteiro .....	V
Empregado de refeitório .....	V
Lavadeira/engomadeira .....	V
Costureira .....	V
Copeiro .....	V
Estagiário .....	I

#### Apêndice C

##### Construção civil

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos mesmos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

As categorias profissionais e respectivas definições são as seguintes:

*Engenheiro técnico.* — É o trabalhador que, habilitado com o adequado curso, emite pareceres, executa cálculos, análises, projectos e orçamentos, finaliza e dirige tecnicamente as obras, coordenando com os respectivos serviços.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige um conjunto de capatazes e outros trabalhadores.

*Capataz.* — É o trabalhador que é designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente aparelha pedra em grosso e executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficinas e em obras, podendo eventualmente assentar vidros.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

*Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e respectivos acabamentos.

*Servente.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que coadjuva qualquer das outras categorias.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data de admissão na actividade seguradora.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Engenheiro técnico .....	XIV
Encarregado .....	X
Capataz .....	VIII
Carpinteiro .....	VI
Pedreiro .....	VI
Pintor .....	VI
Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	VI
Estucador .....	VI
Servente .....	I

##### Apêndice D

##### Construtores civis

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT do qual faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições específicas para os construtores civis

1 — Para efeitos deste CCT, considera-se construtor civil todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrado de construtor civil ou outro equivalente pela legislação em vigor.

2 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional, passada pelo sindicato.

3 — Ao construtor civil compete estudar, projectar, realizar, orientar e fiscalizar trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão, podendo especializar-se em diversas tarefas, nomeadamente condução e direcção de obras, fiscalização e controlo, chefia de estaleiros, análise de custos e orçamentos, planeamentos, preparação de trabalhos, topografia, projectos e cálculos, assistência e secretariado técnico.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data de admissão na actividade seguradora.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Níveis e categorias

À categoria de construtor civil corresponde o nível de remuneração XII.

##### Apêndice E

##### Técnicos

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

Este apêndice entra em vigor nos termos do presente CCT, do qual faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições específicas

Para efeitos deste apêndice, considera-se técnico o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções específicas e altamente qualificadas, que não se enquadram em qualquer das categorias definidas neste CCT ou nos restantes apêndices, e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso

Para além das condições expressas na cláusula anterior, a classificação como técnico depende, ainda, das seguintes condições cumulativas:

- Formação técnica e ou científica obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;
- Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- Existência de vaga no quadro de técnicos da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

As categorias profissionais dos técnicos são as seguintes:

- Técnico de grau IV;
- Técnico de grau III;
- Técnico de grau II;
- Técnico de grau I.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Definição de funções

As funções correspondentes às diversas categorias profissionais de técnicos são, genericamente, as seguintes:

*Técnico de grau IV.* — É o trabalhador que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade com interferência nas diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

*Técnico de grau III.* — É o trabalhador que, podendo supervisionar técnicos de grau inferior, pode desempenhar funções de consultor dos órgãos de *line* da empresa no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de *line* da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau superior.

*Técnico de grau II.* — É o trabalhador que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, executa individualmente ou em grupo estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, categoria ou nível superiores.

*Técnico de grau I.* — É o trabalhador que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Regime de progressão salarial

Os técnicos de grau I, quando completem um ano de exercício efectivo de funções no nível X, transitam para o nível XI; quando completem dois anos no nível XI, ascendem ao nível XII.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Integração dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores técnicos serão integrados nas categorias profissionais de técnicos de grau I, II, III ou IV, segundo as funções que predominantemente exercem.

2 — As empresas não poderão atribuir a qualquer trabalhador as funções previstas na cláusula 5.<sup>a</sup>, com carácter de regularidade, sem que o reclassifiquem como «técnico».

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Técnico de grau IV . . . . .	XV ou XVI
Técnico de grau III . . . . .	XIV ou XV
Técnico de grau II . . . . .	XII e XIII ou XIV
Técnico de grau I . . . . .	X e XI ou XII

## ANEXO I

### Estrutura de qualificação de funções

#### 1 — Quadros superiores:

Director-coordenador;  
Director de serviços.

#### 1 ou 2 — Quadros superiores ou médios:

Chefe de serviços;  
Chefe de serviços de formação;  
Chefe de serviços de prevenção e segurança;  
Chefe de serviços de análise de riscos;  
Coordenador geral de serviços comerciais;  
Chefe de centro;  
Chefe de análise;  
Chefe de programação;  
Chefe de exploração;  
Gerente de hospital;  
Técnico-coordenador geral de radiologia;  
Técnico-coordenador geral de fisioterapia.

#### 2 — Quadros médios:

Chefe de secção;  
Tesoureiro;  
Analista de organização e métodos;  
Perito-chefe;  
Técnico-chefe de formação;  
Técnico-chefe de prevenção e segurança;  
Técnico-chefe de análise de riscos;  
Subchefe de secção;  
Perito-subchefe;  
Coordenador de zona e ou delegações;  
Gerente de delegação;  
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações;  
Subgerente de delegação;  
Chefe de equipa (de técnicos comerciais);  
Chefe de operação;  
Técnico-chefe de radiologia;  
Técnico-chefe de fisioterapia;  
Técnico-subchefe de radiologia;  
Técnico-subchefe de fisioterapia.

#### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de electricistas;  
Chefe de equipa de electricistas;



Encarregado de refeitório;  
 Encarregado de lavandaria;  
 Encarregado de construção civil;  
 Capataz;  
 Construtor civil.

4 — Profissionais altamente qualificados:

Técnico;  
 Actuário;  
 Técnico de contas;  
 Engenheiro técnico de construção civil;  
 Técnico de formação;  
 Técnico de prevenção e segurança;  
 Técnico de análise de riscos;  
 Inspector administrativo;  
 Secretário;  
 Tradutor-correspondente;  
 Assistente comercial;  
 Técnico de *software* de base;  
 Analista sénior;  
 Programador sénior;  
 Analista;  
 Analista-programador;  
 Programador;  
 Preparador de trabalhos;  
 Operador.

5 — Profissionais qualificados:

Escriturário;  
 Regularizador de sinistros;  
 Analista auxiliar de organização e métodos;  
 Caixa;  
 Recepcionista;  
 Operador de máquinas de contabilidade;  
 Perito;  
 Encarregado do arquivo geral;  
 Técnico comercial;  
 Técnico de radiologia;  
 Técnico de fisioterapia;  
 Fiel de economato;  
 Técnico de reprografia;  
 Ecónomo de hotelaria;  
 Cozinheiro.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário estagiário;  
 Perito estagiário;  
 Estagiário comercial.

6 — Profissionais semiquualificados:

Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital;  
 Auxiliar de posto médico e ou hospital;  
 Cobrador;  
 Telefonista;  
 Coordenador de serviços gerais;  
 Encarregado de arquivo sectorial;  
 Empregado de serviços gerais;  
 Porteiro;  
 Vigilante;  
 Empregado de limpeza;  
 Oficial electricista;  
 Pré-oficial electricista;  
 Ajudante de electricista;  
 Despenseiro;  
 Empregado de balcão de hotelaria;  
 Cafeteiro;  
 Empregado de refeitório;  
 Lavadeira/engomadeira;  
 Costureira;  
 Copeira;  
 Carpinteiro;  
 Pedreiro;  
 Pintor;  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos;  
 Estucador.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais semiquualificados:

Cobrador estagiário;  
 Telefonista estagiário;  
 Estagiário de serviços gerais;  
 Aprendiz de electricista;  
 Estagiário de hotelaria;  
 Servente de construção civil.

ANEXO II

Categorias e níveis

Níveis	1 — Comuns	2 — Técnico-administrativas	3 — Comerciais	4 — De informática	5 — De serviços de saúde	6 — De manutenção e assistência
XVI	1.1 — Director-coordenador.	—	—	—	—	—
XVI	1.2 — Director de serviços.	—	—	—	5.1 — Gerente de hospital.	—
XIV	—	2.1 — Chefe de serviços. 2.2 — Chefe de serviços de formação. 2.3 — Chefe de serviços de prevenção e segurança. 2.4 — Chefe de serviços de análise de riscos. 2.5 — Actuário. 2.6 — Técnicos de contas.	3.1 — Coordenador geral de serviços comerciais.	4.1 — Chefe de centro. 4.2 — Chefe de análise. 4.3 — Chefe de programação. 4.4 — Técnico de <i>software</i> de base.	5.1 — Gerente de hospital. 5.2 — Técnico-coordenador geral de radiologia. 5.3 — Técnico-coordenador geral de fisioterapia.	—

Níveis	1 — Comuns	2 — Técnico-administrativas	3 — Comerciais	4 — De informática	5 — De serviços de saúde	6 — De manutenção e assistência
XIII	—	—	—	4.5 — Chefe de exploração. 4.6 — Analista sénior.	—	—
XII	—	2.5 — Actuário. 2.6 — Técnico de contas. 2.7 — Chefe de secção. 2.8 — Tesoureiro. 2.9 — Analista de organização e métodos. 2.10 — Perito chefe. 2.11 — Técnico-chefe de formação. 2.12 — Técnico-chefe de prevenção e segurança. 2.13 — Técnico-chefe de riscos.	3.2 — Coordenador de zona e ou delegações. 3.3 — Gerente de delegação.	4.7 — Chefe de operação. 4.8 — Programador sénior. 4.9 — Analista. 4.10 — Analista programador.	5.4 — Técnico-chefe de radiologia. 5.5 — Técnico-chefe de fisioterapia.	—
XI	—	2.14 — Subchefe de secção. 2.15 — Perito-subchefe. 2.16 — Técnico de formação. 2.17 — Técnico de prevenção e segurança. 2.18 — Técnico de análise de riscos. 2.19 — Inspector administrativo. 2.20 — Secretário.	3.3 — Gerente de delegação. 3.4 — Coordenador-adjunto de zona e ou delegações. 3.5 — Subgerente de delegação. 3.6 — Chefe de equipa. 3.7 — Assistente comercial.	4.11 — Programador. 4.12 — Preparador de trabalhos. 4.13 — Operador (mais de 3 anos).	5.6 — Técnico-subchefe de radiologia. 5.7 — Técnico-subchefe de fisioterapia.	—
X	—	2.16 — Técnico de formação. 2.17 — Técnico de prevenção e segurança. 2.18 — Técnico de análise de riscos. 2.21 — Correspondente-tradutor. 2.22 — Escriturário. 2.23 — Regularizador de sinistros. 2.24 — Analista auxiliar de organizações e métodos. 2.25 — Caixa. 2.26 — Rececionista. 2.27 — Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos). 2.28 — Perito. 2.29 — Encarregado de arquivo geral.	3.8 — Técnico comercial.	4.13 — Operador (menos de 3 anos).	5.8 — Técnico de radiologia (mais de 3 anos). 5.9 — Técnico de fisioterapia (mais de 3 anos).	6.1 — Fiel de economato. 6.2 — Técnico de reprografia.
IX	—	2.22 — Escriturário. 2.26 — Rececionista. 2.27 — Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos). 2.28 — Perito. 2.29 — Encarregado de arquivo geral.	3.8 — Técnico comercial.	—	5.8 — Técnico de radiologia (menos de 3 anos). 5.9 — Técnico de fisioterapia (menos de 3 anos).	6.1 — Fiel de economato. 6.2 — Técnico de reprografia. 6.3 — Cobrador.
VIII	—	—	—	—	5.10 — Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital.	6.4 — Telefonista. 6.5 — Coordenador dos serviços gerais.
VII	—	—	—	—	—	6.3 — Cobrador.
VI	—	—	—	—	—	6.4 — Telefonista. 6.6 — Encarregado de arquivo sectorial.

Níveis	1 — Comuns	2 — Técnico-administrativas	3 — Comerciais	4 — De informática	5 — De serviços de saúde	6 — De manutenção e assistência
V	—	—	—	—	5.11 — Auxiliar de posto médico e ou hospital.	6.7 — Empregado de serviços gerais. 6.8 — Porteiro. 6.9 — Vigilante.
IV	—	2.30 — Escriturário estagiário. 2.31 — Perito estagiário.	3.9 — Estagiário comercial.	—	—	—
III	—	—	—	—	—	6.10 — Empregado de limpeza.
II	—	—	—	—	—	6.11 — Cobrador estagiário. 6.12 — Telefonista estagiário.

### ANEXO III

#### Categorias profissionais

##### 1 — Categorias comuns:

1.1 — *Director-coordenador*. — É a categoria que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro director-coordenador, coordena dois ou mais directores de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção dele dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

1.2 — *Director de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador ou de um director de serviços, coordena no mínimo dois chefes de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

##### 2 — Categoria de serviços técnico-administrativos:

2.1 — *Chefe de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo duas secções, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente.

2.2 — *Chefe de serviços de formação*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de formação, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da formação.

2.3 — *Chefe de serviços de prevenção e segurança*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de prevenção e segurança, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da prevenção e segurança.

2.4 — *Chefe de serviços de análise de riscos*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de análise de riscos, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da análise de riscos.

2.5 — *Actuário*. — É o trabalhador habilitado com a licenciatura em Matemática ou outra, com a especialização de actuariado, que estuda tarifas, estabelecendo os cálculos actuais para o efeito, controla ou elabora a bases de cálculo das reservas matemáticas, desenvolve as formulações matemáticas para o processo estatístico das empresas ou executa as referidas estatísticas, bem como os estudos que delas derivam.

2.6 — *Técnico de contas*. — É o trabalhador que, ligado à empresa por contrato de trabalho, é responsável pela contabilidade desta, assinando os respectivos balanços.

2.7 — *Chefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, quatro trabalhadores que integram uma secção, entendida esta como uma unidade de trabalho definida na organização da empresa, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

2.8 — *Tesoureiro*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que nas sedes das empresas superintende nas caixas e é responsável e ou co-res-

ponsável pelo movimento de fundos e ou guarda de valores, bem como pela respectiva escrita, ou que nos escritórios centrais de Lisboa e Porto, quando os mesmos não sejam sedes das empresas, superintenda no mínimo de três caixas, ainda que trabalhando estes em escritórios diferentes, localizados no respectivo concelho.

2.9 — *Analista de organização e métodos*. — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na empresa que assegurem a maior eficiência e segurança.

2.10 — *Perito-chefe*. — É o perito que dirige uma secção técnica de peritagem, coordenando tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro peritos.

2.11 — *Técnico-chefe de formação*. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de formação, coordenando, pelo menos, quatro técnicos de formação, e tem a seu cargo a elaboração e ou ministração de quaisquer cursos de formação, destinados especialmente a trabalhadores de seguros e mediadores de seguros.

2.12 — *Técnico-chefe de prevenção e segurança*. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de prevenção e segurança, coordenando, pelo menos, quatro técnicos de prevenção e segurança, e estuda, propõe e executa tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros.

2.13 — *Técnico-chefe de análise de riscos*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, exercendo funções de analista de riscos, coordena tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro técnicos de análise de riscos.

2.14 — *Subchefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o chefe de secção com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.15 — *Perito-subchefe*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao perito que coadjuva o perito-chefe com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.16 — *Técnico de formação*. — É o trabalhador que executa tarefas específicas no âmbito da formação, podendo ministrar quaisquer cursos dentro desse âmbito, destinados especialmente a trabalhadores e ou mediadores de seguros.

2.17 — *Técnico de prevenção e segurança*. — É o trabalhador que tem como função principal estudar, propor e executar tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros e segurança e, eventualmente, participar na formação dentro da sua especialidade.

2.18 — *Técnico de análise de riscos*. — É o trabalhador que, predominantemente, analisa, estuda e classifica riscos industriais, promovendo o seu correcto enquadramento nos itens tarifários e na política de aceitação da seguradora, e calcula a perda máxima provável; igualmente propõe medidas tendentes a melhorar os riscos, tendo em conta a perspectiva dos esquemas tarifários a aplicar.

2.19 — *Inspector administrativo*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja função dominante, predominantemente externa, consiste no exercício de pelo menos uma das seguintes funções: inspecionar as dependências e ou serviços das seguradoras nos âmbitos contabilístico, administrativo ou financeiro, podendo ainda inspecionar ou reconciliar contas com os mediadores ou outras entidades, bem como receber, pagar saldos e dar apoio às cobranças no exterior.

2.20 — *Secretário*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que se ocupa do secretariado específico do órgão de gestão, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina, assegurando as respostas à correspondência corrente, falando, redigindo e dactilografando em português e outras línguas.

2.21 — *Correspondente-tradutor*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, traduzindo, retrovertendo e ou tendo a seu cargo a correspondência em língua estrangeira, ocupa a maior parte do seu tempo no desempenho destas tarefas, quer isoladamente quer em conjunto.

2.22 — *Escriturário*. — É o trabalhador que executa serviços técnicos ou administrativos sem funções de coordenação do ponto de vista hierárquico.

2.23 — *Regularizador de sinistros*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, por decisão expressa do órgão competente da empresa, analisa e determina o enquadramento da ocorrência na cobertura do contrato de seguro, define responsabilidades, decide da liquidação do sinistro e do pagamento, dentro das condições e montantes para que está autorizado, determinando o encaminhamento do respectivo processo ou o seu encerramento.

2.24 — *Analista auxiliar de organização e métodos*. — É o trabalhador que de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

2.25 — *Caixa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na sede ou dependência da empresa e ou postos médicos e ou hospitalares, tem como funções realizar recebimentos e ou pagamentos e elabora diariamente a folha de caixa, prestando contas superiormente, com as responsabilidades inerentes à sua função.

2.26 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que atende e esclarece tecnicamente o público na sede das empresas, substituindo o contacto directo entre os diferentes serviços da empresa e o público.

2.27 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que ocupa a maior parte do seu tempo operando com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

2.28 — *Perito*. — É o trabalhador cuja actividade exclusiva consiste em ouvir testemunhas e ou colher elementos necessários à instrução de processos de sinistros e ou averiguar acidentes e ou proceder à avaliação e

ou liquidação de sinistros e ou efectuar peritagens e ou definir responsabilidades.

2.29 — *Encarregado de arquivo geral*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem a seu cargo a catalogação e o arquivo geral da correspondência e de outros documentos.

2.30 — *Escriturário estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de escriturário, executando serviços da competência deste.

2.31 — *Perito estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de perito e executa funções da competência deste.

### 3 — Categorias de serviços comerciais:

3.1 — *Coordenador geral de serviços comerciais*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um director de serviços ou do órgão de gestão, participa na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente e ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de dois coordenadores de zona e ou dependências.

3.2 — *Coordenador de zona e ou delegações*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um chefe de serviços ou de um director de serviços, é responsável pela adaptação de métodos, processos e planos comerciais garantindo e contratando a execução dos serviços da área da sua competência, coordena hierárquica e funcionalmente mais de um gerente de delegação, chefe de equipa ou assistente comercial, além de assumir a responsabilidade da formação dos trabalhadores e mediadores de seguros a seu cargo.

3.3 — *Gerente de delegação*. — É o trabalhador que numa delegação da empresa é o responsável pela execução e controlo das respectivas tarefas técnico-administrativas ou técnico-administrativas e comerciais.

3.4 — *Coordenador-adjunto de zona e ou delegações*. — É o trabalhador que coadjuva o coordenador de zona e ou delegação, substituindo-o nas suas ausências.

3.5 — *Subgerente de delegação*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o gerente de delegação com carácter permanente e o substitui na sua ausência, desde que na delegação trabalhem pelo menos sete trabalhadores.

3.6 — *Chefe de equipa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador responsável pelo controlo e execução de planos comerciais e técnico-administrativos da empresa e que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de técnicos comerciais.

3.7 — *Assistente comercial*. — É o trabalhador que organiza e ministra cursos de formação técnico-comercial de agentes e ou vende e dá assistência exclusivamente a empresas.

3.8 — *Técnico comercial*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora do escritório da empresa, consiste em visitar e inspeccionar as representações das sociedades, apoiar tecnicamente os mediadores, promover e ou divulgar e ou vender o seguro, tendo em conta a sua função social, podendo dar apoio às cobranças e também, quando para tal tiver essa formação técnica e específica, vistoriar e classificar riscos, proceder à avaliação e ou liquidação e peritagem de sinistros.

3.9 — *Estagiário comercial*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de técnico comercial e executa serviços da competência deste.

### 4 — Categorias de serviços de informática:

4.1 — *Chefe de centro*. — É o trabalhador que, por delegação do seu órgão de gestão, tem sob a sua exclusiva responsabilidade a actividade de informática da empresa, coordenando e dirigindo superiormente o pessoal dos seus serviços.

4.2 — *Chefe de análise*. — É o trabalhador que, com funções de analista, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de analistas.

4.3 — *Chefe de programação*. — É o trabalhador que, com funções de programador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de programadores.

4.4 — *Técnico de software de base*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) A geração e manutenção do sistema operativo;
- b) A construção ou proposta de construção de programas utilitários e módulos de tratamento de interesse generalizado;
- c) A preparação de publicações técnicas na sua área de trabalho.

4.5 — *Chefe de exploração*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Coordenar o trabalho de operação, preparação de trabalho e recolha de dados;
- b) Planificar e controlar o trabalho da exploração em função dos calendários estabelecidos;
- c) Manter o contacto permanente com os utentes, com vista a assegurar o bom andamento das tarefas;
- d) Estabelecer com os utentes os calendários do processamento.

4.6 — *Analista sénior*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Conceber, projectar e realizar, com vista ao tratamento automático da informação, as soluções que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes;
- b) Fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação;
- c) Elaborar os manuais para o utilizador e de exploração a nível de aplicação, bem como supervisionar os manuais de exploração dos programas;

- d) Acompanhar os projectos;
- e) Criar jogos de ensaio necessários à verificação do bom funcionamento das soluções implementadas.

4.7 — *Chefe de operação*. — É o trabalhador que, com funções de operador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de operadores.

4.8 — *Programador sénior*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar, relativamente a cada programa, os trabalhos de montagem, compilação e teste, bem como elaborar o respectivo manual de exploração;
- c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, por forma que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal, seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas;
- e) Acompanhar as soluções encontradas por programas do nível XI e a difusão de conhecimentos relacionados com a prática de linguagem e dos métodos de programação.

4.9 — *Analista*. — É o trabalhador que, recebendo do analista sénior, quando a dimensão de problema o justifique, as soluções de gestão que caracterizam os sistemas ou subsistemas de informação, desempenha todo o conjunto de tarefas no âmbito da análise orgânica, ou seja, a adaptação dessas soluções às características técnicas dos meios de tratamento automatizado da informação.

4.10 — *Analista-programador*. — É o trabalhador que, com funções de analista do nível XII, colabora ainda na programação dos subsistemas a seu cargo ou de outros.

4.11 — *Programador*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar trabalhos de montagem, compilações e teste;
- c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, por forma que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas.

4.12 — *Preparador de trabalhos*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Preparar o trabalho para execução em computador, seguindo as instruções do manual de exploração;
- b) Escalonar os trabalhos enviados para computador por forma a cumprir os prazos determinados;
- c) Identificar e preparar os suportes que irão ser utilizados.

4.13 — *Operador*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Comandar e controlar um computador através do painel de comando e ou consola;
- b) Controlar a entrada e saída de ficheiros em spool em configuração com *spooling*;
- c) Proceder às operações sobre periféricos requeridas pelo sistema;
- d) Escalonar a entrada e saída de ficheiros em spool por forma a obter uma boa rendibilidade de equipamento periférico;
- e) Interpretar as mensagens de consola e proceder de acordo com os manuais de exploração.

5 — Categorias de serviços de saúde:

5.1 — *Gerente de hospital*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na dependência directa do órgão de gestão da empresa, dirige administrativamente uma unidade hospitalar.

5.2 — *Técnico coordenador geral de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de radiologia, coordena e orienta dois ou mais serviços de radiologia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de radiologia médica, em obediência às disposições legais em vigor, designadamente em matéria de protecção de segurança, respondendo no plano técnico perante o médico radiologista ou o director clínico.

5.3 — *Técnico coordenador geral de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de fisioterapia, coordena e orienta dois ou mais serviços de fisioterapia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de fisioterapia médica, respondendo no plano técnico perante o médico fisiatra ou o director clínico.

5.4 — *Técnico-chefe de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de radiologia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.5 — *Técnico-chefe de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de fisioterapia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.6 — *Técnico-subchefe de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de radiologia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.7 — *Técnico-subchefe de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de fisioterapia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.8 — *Técnico de radiologia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de radiologia e ou câmara escura, sem funções de chefia.

5.9 — *Técnico de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico fisioterapia, sem funções de chefia.

5.10 — *Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de um grupo de trabalhadores auxiliares.

5.11 — *Auxiliar de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que nos postos médicos e ou hospitais executa serviços não especificados.

6 — Categorias de serviços de manutenção e assistência:

6.1 — *Fiel de economato*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem à sua responsabilidade directa a guarda e movimento do material, artigos de escritório e impressos.

6.2 — *Técnico de reprografia*. — É o trabalhador que opera com máquinas de offset e ou outros equipamentos próprios ou complementares da actividade, podendo também trabalhar com fotocopiadores ou duplicadores, cuidando, em qualquer caso, da sua limpeza, conservação e reparação.

6.3 — *Cobrador*. — É o trabalhador que tem como função proceder à cobrança de recibos de prémios de seguros ou de quaisquer outros valores em Lisboa, Porto, local da sede da empresa ou em qualquer local da província, quando nestes tais funções não sejam desempenhadas por trabalhadores de carteira ou serviços externos.

6.4 — *Telefonista*. — É o trabalhador que tem como função exclusiva assegurar as ligações telefónicas.

6.5 — *Coordenador de serviços gerais*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de, pelo menos, quatro empregados de serviços gerais e ou estagiários de serviços gerais, executando serviços da competência daqueles.

6.6 — *Encarregado de arquivo sectorial*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao empregado de serviços gerais cuja função predominante, em secções ou serviços das sedes das empresas ou dos seus escritórios principais em Lisboa ou Porto, é arquivar correspondência ou documentos, classificando-os para esse

efeito, sendo responsável pelo funcionamento do respectivo arquivo.

6.7 — *Empregado de serviços gerais*. — É o trabalhador cujas tarefas consistem em tratar da expedição, levantamento, distribuição e entrega de correspondência, seja de que tipo for, auxiliar serviços de arquivo, atender e anunciar visitas, fazer serviços de estafeta, motorista, tirar fotocópias, auxiliar em diversos serviços de conservação de escritórios, podendo ainda prestar serviços de telefonista, até ao limite de 60 dias úteis por ano, por impedimento temporário do respectivo trabalhador.

6.8 — *Porteiro*. — É o trabalhador que, nos prédios, total ou parcialmente ocupados pela empresa e estando ao seu serviço, recebe e orienta visitantes, vigia entradas e saídas destes e recebe correspondência ou outros artigos destinados à empresa. Se o prédio for parcialmente ocupado pela empresa e sendo de sua propriedade, o porteiro obriga-se ainda a prestar aos inquilinos os serviços constantes do regulamento dos porteiros publicado pela câmara municipal da respectiva área, sem prejuízo do cumprimento do horário de trabalho previsto neste CCT.

6.9 — *Vigilante*. — É o trabalhador cuja função consiste em guardar os escritórios das empresas desde o encerramento à abertura dos mesmos.

6.10 — *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a limpeza e arrumação dos escritórios.

6.11 — *Cobrador estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de cobrador, executando serviços da competência deste.

6.12 — *Telefonista estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para a função de telefonista, executando trabalhos da competência deste.

6.13 — *Estagiário de serviços gerais*. — É o trabalhador que se prepara para a função de empregado de serviços gerais, executando serviços da competência deste.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

(de 1 de Janeiro de 2004 a 31 de Dezembro de 2004)

Níveis	Valor
XVI .....	2 015
XV .....	1 742
XIV .....	1 380
XIII .....	1 140
XII .....	1 109,50
XI .....	996
X .....	927
IX .....	849,50
VIII .....	815
VII .....	781
VI .....	743
V .....	699,50
IV .....	632
III .....	591,50
II .....	563,50
I .....	477

## ANEXO V

Transcrição das cláusulas 52.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup>, e 82.<sup>a</sup> n.º 3, do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, 1.<sup>a</sup> série, de 29 de Maio de 1991, efectuada nos termos e para os efeitos da cláusula 51.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 2, do presente CCT.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Benefícios complementares da segurança social

1 — Todos os trabalhadores de seguros têm direito vitalício às pensões complementares de reforma por invalidez ou velhice.

2 — O esquema de pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez acompanhará sempre, em relação aos períodos de carência, percentagens, antiguidade, idade e reforma ou quaisquer outros benefícios, o esquema da segurança social.

3 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela segurança social no primeiro mês em que se vença e não pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da segurança social ou em quaisquer outras circunstâncias, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 54.<sup>a</sup>

4 — A pensão total terá o máximo de 80% do ordenado anual à data da reforma e não poderá ser inferior a 50% desse ordenado.

5 — A pensão total referida nos números anteriores é igual a 2,2% do ordenado do trabalhador à data da reforma multiplicados pelo número de anos de serviço que o trabalhador tiver como trabalhador de seguros, seguidos ou interpolados, numa ou em várias seguradoras e ou resseguradoras e ou empresas de mediação e ou resseguros abrangidas por este contrato e ou portarias ou por diplomas legais de alargamento de âmbito do mesmo.

6 — O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 43.<sup>a</sup> deste contrato à data da reforma.

7 — A entidade responsável pelo pagamento da pensão complementar a que se refere esta cláusula é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontra à data da reforma. Havendo entidades patronais anteriormente abrangidas por este CCT, estas são solidariamente responsáveis perante o trabalhador pela totalidade da pensão complementar, ficando a entidade que pagar sempre com o direito de reembolsar-se da parte que cabe, como co-responsáveis, às entidades patronais anteriores.

A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente, extinta ou que, por qualquer outro motivo, não esteja em condições de responder pelas suas obrigações será distribuída pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

8 — Nos casos previstos na cláusula 76.<sup>a</sup> deste CCT, as sociedades ou empresas adquirentes, fundidas ou incorporantes tornam-se responsáveis pelo cumprimento do disposto neste número.

9 — O direito à reforma por velhice poderá se exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema da segurança social.

10 — Não obstante o disposto no número anterior, é obrigatória a passagem à reforma para os trabalhadores que completem 70 anos de idade, a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o facto se verifique.

11 — Assim que o trabalhador tiver 60 anos de idade e 35 de serviço tem direito a requerer a sua reforma.

12 — Para os trabalhadores referidos nos n.ºs 9, 10 e 11, a pensão total é de 80% do salário anual líquido à data da reforma, qualquer que seja a antiguidade.

13 — A pensão é paga no domicílio dos trabalhadores até ao final de cada mês, se outra forma de pagamento não for aceite por estes.

14 — Qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo para o efeito do n.º 5 desta cláusula.

15 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

16 — As pensões complementares não são acumuláveis com as devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

17 — Sempre que um trabalhador deixe de estar ao serviço de uma sociedade de seguros, ou empresas de mediação, esta passar-lhe-á uma declaração donde conste o tempo de serviço efectivo prestado, para efeitos de concessão de pensões complementares.

18 — As empresas que pagam aos trabalhadores reformados percentagens superiores às previstas nesta cláusula não podem, sob pretexto algum, reduzi-las.

19 — Todas as demais regalias concedidas voluntariamente aos trabalhadores reformados para além das previstas nesta cláusula não poderão em nenhuma circunstância ser retiradas.

20 — As empresas que à data da entrada em vigor desta cláusula tiverem adoptado um sistema geral de pensões complementares de reforma mais favorável do que o aqui estipulado obrigam-se a mantê-lo, mesmo em relação aos trabalhadores que vierem a reformar-se.

21 — O trabalhador que, tendo cumprido o período de carência da segurança social em anos seguidos ou interpolados de serviço efectivo, abandonar por qualquer motivo a actividade de seguros terá direito, no momento em que se reformar em qualquer outra actividade, à pensão complementar prevista nesta cláusula, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) A pensão de reforma recebida da sua nova actividade não atinja o limite máximo fixado no n.º 5 desta cláusula;
- b) Seja respeitado o limite referido na alínea anterior em relação ao ordenado que tinha quando saiu da actividade seguradora.



## Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Actualização das pensões de reforma

1 — Todos os trabalhadores reformados beneficiarão de aumentos nas suas pensões complementares de reforma sempre que a tabela salarial seja alterada.

2 — Os aumentos serão iguais ao que sofrer a tabela salarial na categoria em que o trabalhador foi reformado, tendo em atenção o disposto no n.º 4.

3 — O regime aqui previsto aplica-se a todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se, excepto se à data da reforma não eram ou não forem trabalhadores de seguros há mais de três anos.

4 — Para efeitos de actualização, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{A \times 14}{12} \times P$$

sendo *A* o aumento mencionado no n.º 2 e *P* a percentagem fixada na altura da reforma de acordo com a cláusula 52.<sup>a</sup>

5 — Em caso algum poderá a pensão total anual ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se se encontrasse no activo com a antiguidade que tinha no momento em que se reformou.

6 — Sempre que a pensão a cargo da segurança social sofra qualquer actualização, o trabalhador reformado fica obrigado a comunicá-la à empresa.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, até finais de Janeiro e de Julho de cada ano, o trabalhador reformado fará prova junto da empresa do quantitativo que nessas datas recebe da segurança social.

8 — O eventual excesso da pensão total, resultante dos aumentos da pensão a cargo da segurança social, tendo em conta o limite previsto no n.º 5, será compensado no pagamento da pensão complementar.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Disposições transitórias

.....

3 — As pensões dos já reformados à data da entrada em vigor dos CCT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 1 e 10, de 8 de Janeiro de 1984 e 15 de Março de 1984, respectivamente, serão actualizadas de acordo com a fórmula constante do n.º 4 da cláusula 54.<sup>a</sup>, deduzidas do quantitativo que a segurança social vier a aumentar-lhes, sem que lhes possam ser retiradas quaisquer quantias que porventura tenham anteriormente ultrapassado o limite previsto no n.º 5 da mesma cláusula, embora a manutenção dessas quantias se possa traduzir numa progressiva redução percentual da diferença que se verificar entre a pensão total e aquele limite.

Lisboa, 11 de Agosto de 2004.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores:

*António Paiva de Andrade Reis*, presidente.  
*Alexandra Cristina Sartoris Rebelo Queiroz*, directora geral.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Carlos Alberto Marques*, presidente.  
*Maria Fernanda Franchi*, vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP):

*António Luís Ferreira Correia*, presidente adjunto.  
*Armindo José Nunes dos Santos*, vogal de direcção.  
*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, vogal de direcção.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Maria José da Silva Ribeiro*, presidente.  
*José Graça da Silva Morais*, vice-presidente.  
*João Augusto Nogueira da Silva*, vogal da direcção.

Depositado em 31 de Agosto de 2004, a fl. 69 do livro n.º 10, com o n.º 115/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a OGMA — Ind. Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., cujas actividades principais são a manutenção, reparação e fabricação de aeronaves, motores, aviónicos e material aeronáutico, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo quer contratados a termo, representados pelo sindicato outorgante, SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

2 — É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3 — Por decisão da empresa, este AE pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano, sem prejuízo do disposto no n.º 2 quanto à produção de efeitos.

2 — As remunerações constantes do anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa vigorarão pelo prazo de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Denúncia

1 — A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

## CAPÍTULO II

### Contrato de trabalho

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da OGMA.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Idade e habilitações

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, com excepção dos contratos de aprendizagem e ou formação.

2 — Na admissão, a OGMA atenderá, entre outros factores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspecção médica.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente chefias e quadros superiores;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho e regulamentos internos

1 — Os termos da prestação de trabalho é da competência da OGMA, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Na definição de novos regulamentos e ou normas internas ou alteração das actualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, serão ouvidos previamente os órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4 — As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.

2 — A lista das categorias profissionais ou funções será objecto, posteriormente, de um anexo a este AE, a negociar entre as partes.

3 — A actividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

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

5 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Posto de trabalho. Mudança

1 — Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa, e que visam alcançar um determinado objectivo.

2 — A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3 — São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.

5 — Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6 — Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A OGMA e os trabalhadores devem no exercício da sua actividade actuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da OGMA

São nomeadamente deveres da OGMA:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — São nomeadamente deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à OGMA:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabe-

lecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

## CAPÍTULO V

### Formação profissional

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A OGMA promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional nomeadamente:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;
- b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;
- d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;
- e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Organização da formação

1 — A OGMA elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2 — O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3 — Os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as acções de formação profissional a realizar.

4 — Anualmente será elaborado um relatório sobre as acções de formação realizadas e número de formandos, de que serão dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5 — Haverá registo das acções de formação frequentadas por cada trabalhador e a OGMA emitirá o respectivo certificado de participação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Participação em acção de formação

1 — O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenha sido indicado.

2 — O tempo destinado à frequência de acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que o trabalhador não aduza motivo atendível.

3 — Para a frequência do curso poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

4 — Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim do curso, os dias de descanso não gozados.

5 — Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a OGMA reconheça como necessário ao exercício da respectiva actividade.

6 — As despesas extraordinárias resultantes das acções de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa são da responsabilidade desta. Poderá haver, contudo, repartição de custos entre a empresa e o trabalhador para o desenvolvimento de determinadas acções de formação.

7 — Poderão ser estabelecidos, entre a OGMA e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em acções de formação que envolvam custos elevados.

8 — Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE e na lei durante as acções de formação profissional.

9 — A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao *e-learning*.

## CAPÍTULO VI

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho não podem exceder os actualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, excepto nos casos de flexibilidade de horário.

2 — O período de descanso para almoço pode ser inferior a uma hora.

3 — Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho poderá, mediante consulta prévia aos repre-

sentantes dos trabalhadores, nos termos da lei, ser fixada em termos médios a duração do trabalho, com respeito pelo definido no Código do Trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Compete à OGMA, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2 — Na OGMA, S. A., poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horários regulares;
- b) Horários por turnos.

3 — As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

4 — O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal complementar ao sábado e descanso semanal obrigatório ao domingo.

5 — A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, excepto nos casos justificados.

6 — Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de doze horas.

7 — Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze horas até que seja novamente retomado o trabalho, excepto nos casos legalmente previstos.

8 — Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela OGMA, S. A., de prestar trabalho nesse dia.

9 — Mediante acordo entre a OGMA, S. A., e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis horas.

10 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, S. A., na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará que os respectivos dias de descanso sejam coincidentes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários por turnos

1 — Poderão ser organizados turnos de trabalho diferentes sempre que o período de funcionamento de certa unidade ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — O horário de turno corresponde a oito horas de trabalho diário, nos quais se inclui o período de refeição de trinta minutos.

3 — Os turnos de trabalho, com folga rotativa, serão organizados de tal maneira que os trabalhadores, pelo menos de sete em sete semanas, tenham o respectivo período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

4 — A mudança de turno de trabalho processar-se-á após o período de descanso semanal.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito ao subsídio de turno, que já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2 — A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete dias de antecedência, que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, excepto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1 — Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.

3 — Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

- 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 de actividade fora das instalações da OGMA, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Outras de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

2 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (isenção de horário de trabalho total);
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana (isenção de horário de trabalho parcial);
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e dias de descanso complementar nem o período mínimo de descanso diário.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Nos termos da lei considera-se trabalho suplementar toda aquela que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — A realização de trabalho suplementar carece de autorização prévia e expressa das chefias.

3 — O trabalho suplementar realizado deverá ser objecto de registo nos termos da lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito por trabalhador a duzentas horas por ano.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a três horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos, ou por acordo entre a OGMA, S. A., e o trabalhador até ao 60.º dia seguinte.

2 — Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado por período inferior a três horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

3 — O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100% do valor da hora base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade no sentido do seu gozo.

## CAPÍTULO VII

### Feriados, faltas e férias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, na OGMA, S. A., observar-se-á o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;  
Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;

- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) 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;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 anterior.

5 — As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

2 — A OGMA poderá, atendendo à natureza da actividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa pelo período de tempo que poderá ser superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

4 — Durante o encerramento, previsto no n.º 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

5 — Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias, no mínimo de 10 dias úteis seguidos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei.

2 — A partir de 2005, a duração do período de férias indicado no n.º 1 será aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

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

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

4 — No caso das férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a OGMA, S. A., e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 15 dias consecutivos, incluindo os feriados e descansos semanais intercorrentes.

5 — Aos trabalhadores vinculados por contrato a termo cuja duração seja igual ou superior a um ano, são aplicáveis os números anteriores.

6 — Os trabalhadores vinculados por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

## CAPÍTULO VIII

### Remuneração

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição e forma de pagamento

1 — A retribuição mensal compreende:

- a) A remuneração base mensal;
- b) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- c) O subsídio de turno;
- d) O subsídio de função.

As prestações indicadas nas alíneas b) e seguintes apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

2 — Não se consideram retribuições, designadamente: o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação e outros prémios e gratificações.

3 — A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

4 — A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

5 — A OGMA entregará, mensalmente, ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Cálculo do valor da retribuição horária**

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{(RM \times 12)}{(52 \times n)}$$

em que: *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Férias e subsídios de férias e de Natal**

1 — O período de férias a que o trabalhador tenha direito é remunerado em valor equivalente à retribuição mensal.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

3 — O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas subsequentes;
- c) 100% da retribuição a partir das 21 horas e 30 minutos.

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

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125%.

4 — Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário nocturno.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Retribuição da isenção de horário**

1 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho total, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 21% da remuneração base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

2 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho parcial, alargando a sua prestação de trabalho por mais duas horas e trinta minutos semanais, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 10% da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

3 — O subsídio de isenção de horário de trabalho poderá ser integrado na remuneração base mensal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição em serviço**

É atribuído um subsídio de refeição sempre que não for possível utilizar o refeitório.

## CAPÍTULO IX

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

A OGMA garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Objectivos e princípios fundamentais**

Os objectivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Obrigações da OGMA para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho**

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho, a OGMA deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, a identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;



- b) Integrar no conjunto das actividades da OGMA a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção, na OGMA, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da OGMA relativas a esta matéria;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que

- possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela OGMA, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A OGMA, S. A., proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada ao domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco.

2 — A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Outras, sempre que se justifique.

3 — Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

Nos termos e atribuições previstas na lei continuará a funcionar a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

## CAPÍTULO X

### Disposições diversas

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

1 — Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos directamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela OGMA, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2 — Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do País e por um longo período de tempo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamentos de trabalho

1 — A OGMA poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2 — Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela OGMA, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores serão responsáveis, perante a OGMA, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalhos em alta tensão

Os trabalhos executados em alta tensão devem ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Desconto mensal da quota sindical

A OGMA procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A OGMA, S. A., manterá na sua sede, em Alverca, um serviço de refeitório, sem carácter lucrativo,

em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao seu serviço.

3 — Nos casos em que os refeitórios estejam encerrados, os trabalhadores que estejam ao serviço efectivo terão direito ao abono de refeição previsto na cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de insalubridade

1 — Consideram-se insalubres, para efeitos do número seguinte, as situações em que pelo objecto da actividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam susceptíveis de degradar o estado de saúde dos trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que laborem em locais de trabalho ou desempenhem tarefas consideradas insalubres, é atribuído um subsídio de acordo com o respectivo grau de insalubridade.

3 — É da competência da empresa a fixação, para cada situação, dos valores a pagar por hora de trabalho, de acordo com a seguinte tabela que, salvo nos casos em que tal diligência é opcional, fará proceder a sua decisão de parecer da comissão de higiene e segurança do trabalho:

Grau 1 — € 0,22;

Grau 2 — € 0,20.

4 — Aos trabalhadores que, em consequência de acidente de trabalho ou doença profissional, deixem de trabalhar em condições penalizadas, nos termos do n.º 1 desta cláusula, será mantido o pagamento do montante médio que vinham auferindo nos últimos 24 meses de desempenho efectivo, mas sem qualquer actualização ou redução posterior.

5 — Além dos números anteriores, todo o trabalhador que permaneça dentro dos tanques integrais de combustível de uma aeronave por período contínuo superior a uma hora tem, ainda, direito ao gozo de uma dispensa em serviço por tempo correspondente a 50% do tempo total de permanência naquela situação, imediatamente após a execução do trabalho que a motivou, salvo por motivos imperiosos de serviço, mas em caso algum nunca mais tarde do que três dias após a conclusão do trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador em cursos ministrados pela OGMA, S. A., terão direito a um subsídio especial por cada hora de formação que corresponde a 1/160 da remuneração base mensal do nível 21 da tabela salarial.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Participação em voos de ensaio

1 — Por cada dia em que participe em voos de ensaio, e independentemente do número de voos efectuados num mesmo dia, o trabalhador terá direito a um subsídio no montante fixo de € 6,50.

2 — Consideram-se voos de ensaio todos os voos efectuados dentro e fora da área de controlo de Alverca, não sendo considerados os movimentos de aeronaves no solo.

3 — Os trabalhadores qualificados para efectuar ensaios do sistema de pressurização de uma aeronave, serão obrigatoriamente submetidos a exame médico anual para eventual detecção de contra-indicações para essa tarefa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo para a actividade sindical

1 — Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

- a) A cada delegado sindical, cinco horas por mês;
- b) A cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, quatro dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2 — A OGMA, S. A., poderá acordar com os sindicatos outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3 — Os sindicatos poderão credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4 — O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela OGMA e dois pelos sindicatos outorgantes, um por cada sindicato, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

3 — A comissão paritária deliberará num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito,

da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Representação dos trabalhadores

1 — À data de assinatura do presente AE são representados pelo SITAVA 778 trabalhadores, do total de 1663 trabalhadores da OGMA.

Alverca, 8 de Junho de 2004.

Pela OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A.:

*António Macedo Braamcamp Sobral*, administrador.  
*Mário José Martinez de Almeida Santos*, administrador.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

*Jorge Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.  
*Fernando Ribeiro Nogueira*, mandatário.  
*José Manuel Afonso Robalo*, mandatário.  
*Raul Luís Alves Oliveira*, mandatário.  
*Antibal Artur Brito*, mandatário.  
*Pedro Martins Rema*, mandatário.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Níveis	Valor (euros)
30	3 020,64
29	2 826,78
28	2 578,61
27	2 344,14
26	2 131,50
25	1 954,38
24	1 811,78
23	1 676,27
22	1 553,46
21	1 437,75
20	1 332,19
19	1 234,75
18	1 141,88
17	1 057,63
16	997,75
15	942,43
14	890,66
13	839,91
12	793,73
11	746,53
10	705,43
09	665,33
08	629,30
07	594,28
06	560,79
05	529,83
04	502,43
03	483,65

Subsídio de refeição: € 5,09.

#### ANEXO II

##### Categorias profissionais — Descrição de funções

Categorias profissionais	Abrev.	Descrição
Técnico de manutenção de aeronaves	TMA	Efectua a manutenção, reparação, montagem, fabrico, revisão geral e ensaios de aeronaves e ou de sistemas e componentes, de acordo com os requisitos definidos na documentação dos fabricantes, nas normas, procedimentos e documentos de trabalho, procedendo ao seu registo documental. Pode elaborar estudos com vista à análise e soluções de problemas técnicos. Deverá ser detentor de cursos aprovados pelas autoridades aeronáuticas e ou de licença profissional aeronáutica.

Categorias profissionais	Abrev.	Descrição
Técnico de processos de material aeronáutico . . . . .	TPMA . . . .	Efectua trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serroalheria, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de aeronaves e componentes, decapagem e limpeza de aeronaves e componentes, estofaria, borrachas e tratamentos especiais.
Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento.	TAPP . . . . .	Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, aquisição de <i>stock</i> para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais, estabelecendo prioridades quanto à necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.
Técnico de qualidade . . . . .	TQUAL . . . .	Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia de qualidade, nomeadamente, na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade e assegurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios em laboratório segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.
Técnico administrativo . . . . .	TADM . . . . .	Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.
Técnico superior . . . . .	TSUP . . . . .	Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.
Técnico especialista . . . . .	TES . . . . .	Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

### ANEXO III

#### Enquadramentos profissionais propostos

	Técnico de manutenção de aeronaves	Técnico de processos de material aeronáutico	Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento	Técnico de qualidade	Técnico administrativo	Técnico superior	Técnico especialista
Altamente qualificados . . . . .	30	30	30	30	30	30	30
	29	29	29	29	29	29	29
	28	28	28	28	28	28	28
	27	27	27	27	27	27	27
	26	26	26	26	26	26	26
	25	25	25	25	25	25	25
	24	24	24	24	24	24	24
	23	23	23	23	23	23	23
	22	22	22	22	22	22	22
	21	21	21	21	21	21	21
	20	20	20	20	20	20	20
19	19	19	19	19	19	19	
Qualificados intermédios . . . . .	18	18	18	18	18	18	18
	17	17	17	17	17	17	17
	16	16	16	16	16	16	16
	15	15	15	15	15	15	15
	14	14	14	14	14	14	14
	13	13	13	13	13	13	13
	12	12	12	12	12	12	12
11	11	11	11	11	11	11	
Qualificados . . . . .	10	10	10	10	10		10
	09	09	09	09	09		09
	08	08	08	08	08		08
	07	07	07	07	07		07
	06	06	06	06	06		06
05	05	05	05	05		05	

	Técnico de manutenção de aeronaves	Técnico de processos de material aeronáutico	Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento	Técnico de qualidade	Técnico administrativo	Técnico superior	Técnico especialista
Semi-qualificados . . . . .	04 03	04 03	04 03	04 03	04 03		04 03

Depositado em 1 de Setembro de 2004, a fl. 69, do livro n.º 10, com o registo n.º 119/2004, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINGUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., cuja actividade principal é o tratamento e valorização de resíduos sólidos (CAE 90.020), adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim de 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 o processo 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.

**CAPÍTULO II**

**Exercício do direito sindical**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da

empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Direitos dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de quarenta e oito horas, que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical ou delegado sindical, quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.<sup>a</sup> do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

### CAPÍTULO III

#### Categoria profissional e definição de funções

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II (categorias profissionais).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do Sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período normal do trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas, nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos que constitui o anexo III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele fez parte integrante.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará também como trabalho suplementar o tempo gasto na deslocação.

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 12.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultar prejuízos graves para a laboração.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — No caso de funções profissionais que pela sua natureza só possam ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto constante desta cláusula e demais disposições legais vigentes.

2 — 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, aos feriados obrigatórios e ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nos números seguintes.

3 — Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho normal máxima anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup> do AE («Remuneração de trabalho suplementar»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

5 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE, consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio complementar salarial, e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 75% de acréscimo sobre a retribuição normal (*RH*) para as horas suplementares diurnas;
- b) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal (*RH*) para as horas suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação das fórmulas seguintes:

- 2,50 × *RH* × *T*, para trabalho diurno;  
2,75 × *RH* × *T*, para trabalho nocturno.

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por *RH* o valor de retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 30% da respectiva remuneração base mensal para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
- b) 17,9% da respectiva remuneração base mensal para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar em caso algum um subsídio inferior a € 243,95 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 145,55, para o trabalho em regime de dois turnos.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base, desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;



d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20% da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,05% da respectiva remuneração base mensal por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- f) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24% da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuído a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3 — € 7,68/dia;

Grau 2 — € 5,12/dia;

Grau 1 — € 2,56/dia.

2 — Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação no valor de € 8,44.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Prémio de carreira

1 — Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5% da sua remuneração base mensal, por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio complementar salarial

1 — Os trabalhadores que não auferam subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no ponto anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de tra-

balho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou ao Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso de Gare do Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de € 1,64 por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.<sup>o</sup> mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Prémio de objectivos sociais da empresa

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano da admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.<sup>os</sup> 2 e 3 desta cláusula.

7 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem no período de 1 de Novembro a 30 de Abril

pelos menos 11 dias úteis de férias terão direito a um acréscimo de 25% no subsídio de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa**

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de 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.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Modificação das férias por parte do trabalhador**

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.<sup>a</sup> («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.<sup>a</sup> («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madras-tas e enteados, por cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, órgãos autárquicos ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores ou representante eleito para as questões da prevenção da saúde, higiene e segurança;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doenças e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As previa ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Nascimento de filho, por cinco dias;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

- c) Doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até oito horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, até perfazer um máximo de vinte e quatro horas em cada ano.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.<sup>a</sup> («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 55.<sup>a</sup> («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

## CAPÍTULO VII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

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

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»), e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — São aplicáveis às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade») e na cláusula 49.<sup>a</sup> («Licença especial para assistência a filho ou adoptado»).

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»), 47.<sup>a</sup> («Faltas e licença por paternidade») e 48.<sup>a</sup> («Adopção»).

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável

e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer um ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas *l)*, *n)* e *o)* do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.ª («Licença de maternidade»).

#### Cláusula 52.ª

##### Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### Cláusula 53.ª

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;
- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o

imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência no caso de pretender um dia de licença;  
Com oito dias de antecedência no caso de pretender dois a cinco dias de licença;  
Com um mês de antecedência no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas *a)*, *c)* e *d)* do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se ache habilitado por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo do presente AE (anexo v).

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio

igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo para trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2 — O montante do subsídio anual a atribuir corresponderá ao valor mais elevado estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup> («Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores»).

3 — O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4 — Considera-se aproveitamento escolar o estabelecido no n.º 7 da cláusula 53.<sup>a</sup> deste AE («Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes»).

5 — No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6 — O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória no valor mensal de € 33,40.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 77,25.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela segurança social, para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios acrescido de € 128,65 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, de € 205,80 para o ensino secundário e de € 308,70 para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.



## CAPÍTULO IX

### Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

2 — A data de início de contagem dos tempos de permanência máxima em cada escalão de uma categoria, nos termos da secção C do anexo II, é 1 de Janeiro de 2001.

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Nota final. — O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 196 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 552.º do Código do Trabalho e altera o AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2003, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

São João da Talha, 19 de Julho de 2004.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

*José Manuel Antunes Abrantes Santos*, mandatário.  
*Luís Maria do Amaral Alves*, mandatário.

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

*Armando da Costa Farias*, mandatário.  
*Rui Jorge Marcelo Magno*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo:

(Em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I .....	1 745,65	1 802,85	1 865,80	1 945,95	2 036,15
Grupo II .....	1 513,40	1 623,45	1 727,90	1 831,55	1 945,95
Grupo III:					
Subgrupo III-b .....	1 402,20	1 513,40	1 623,45	1 727,90	1 831,55
Subgrupo III-a .....	1 204,25	1 254,75	1 306,10	1 364,85	1 430,85
Grupo IV:					
Subgrupo IV-b .....	1 061,70	1 113,75	1 159,60	1 204,25	1 254,75
Subgrupo IV-b/a .....	834,50	888	983,65	1 159,60	1 204,25
Subgrupo IV-a .....	808,75	867,25	915,75	977,70	1 036,85
Grupo V:					
Subgrupo V-c .....	664,75	692,85	733,05	773,10	808,75
Subgrupo V-b .....	534,40	565,60	595,75	626,50	664,75
Subgrupo V-a .....	485,90	508,80	534,40	560,00	595,75

## ANEXO II

### Secção A — Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções.

*Analista químico.* — É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do nor-

mativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do *log book* de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e,

quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os *stocks* actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

*Assistente de gestão.* — É o(a) trabalhador(a) que, ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

*Auxiliar.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos nas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

*Chefe de departamento.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

*Chefe de equipa de caracterização.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes, . . .); procede a recolhas de amostras para análises químicas; supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga, desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

*Chefe de manutenção eléctrica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises

de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica, pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

*Chefe de manutenção mecânica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

*Chefe de turno.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

*Engenheiro especializado.* — É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

*Electricista industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

*Gestor(a) de stocks* — É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de *stocks*, sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição é processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de *stocks* mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

*Mecânico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

*Operador(a) de central.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

*Operador(a) de central/inertização.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes, e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os

dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de equipamentos/ETAR.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para estes não pararem.

*Operador(a) de central/ITVE.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de máquinas e veículos especiais.* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionados com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

*Operador(a) semiespecializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a) na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

*Operador de vigilância e pesagem.* — É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

*Preparador(a) de trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, afim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção.

Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situação especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em Autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

*Secretário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica, pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

*Secretário(a) de administração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE e, bem assim, elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica, pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s)/repcionista(s) e ou auxiliares.

*Técnico(a).* — É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semiqualeificados e ou não qualificados.

*Técnico(a) administrativo(a) 1.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento

administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica, pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação e realizar o tratamento estatístico da informação.

*Técnico(a) administrativo(a) II.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica, pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

*Técnico(a) de comunicação e imagem 1.* — É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas Web. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental, de acordo com as directrizes definidas.

*Técnico(a) de comunicação e imagem II.* — É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

*Técnico(a) de engenharia.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como, por exemplo, monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos pro-

jectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa, acompanhar visitas às instalações e tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

*Técnico de equipamento eléctrico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica, pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo envolvidas na manutenção de equipamentos.

*Técnico(a) de equipamento mecânico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer, efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo envolvidas na manutenção de equipamentos.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados no cumprimento dos respectivos planos.

*Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, conseqüentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Procede à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados

para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica, pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança I.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o *stock* e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

*Técnico de processos laboratoriais.* — É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidos para a sua área.

*Técnico de recursos humanos.* — É o(a) trabalhador(a) que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

*Técnico de sistemas de exploração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, secionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

*Telefonista/recepcionista.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas e externas, bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

#### **Secção B — Níveis de qualificação de funções**

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

##### **Grupo I — Quadros médios**

Chefe de departamento.  
Engenheiro(a) especializado(a).

##### **Grupo II — Quadros intermédios**

Assistente de gestão.  
Chefe de manutenção eléctrica.  
Chefe de manutenção mecânica.  
Chefe de turno.  
Encarregado geral.  
Técnico(a) de comunicação e imagem II.  
Técnico(a) de engenharia.  
Técnico(a) de recursos humanos.

##### **Grupo III — Profissionais altamente qualificados**

Subgrupo III-b

Secretário(a) de administração.

Subgrupo III-a

Técnico(a) administrativo(a) II.  
Técnico(a) de comunicação e imagem I.  
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a).  
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a).

Técnico(a) industrial.  
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II.  
Técnico(a) de processos laboratoriais.  
Técnico(a) de sistemas de exploração.

##### **Grupo IV — Profissionais qualificados**

Subgrupo IV-b

Encarregado.  
Gestor(a) de *stocks*.  
Preparador(a) de trabalho.  
Técnico(a).  
Técnico(a) administrativo(a) I.  
Técnico(a) de equipamento eléctrico.  
Técnico(a) de equipamento mecânico.  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I.  
Secretário(a).

Subgrupo IV-b/a

Operador(a) de central.  
Operador(a) de central/inertização.

Subgrupo IV-a

Analista químico(a).  
Electricista industrial.  
Mecânico industrial.

##### **Grupo V — Profissionais semiquualificados**

Subgrupo V-c

Auxiliar.  
Chefe de equipa de caracterização.  
Operador(a) de central/ITVE.  
Operador(a) de equipamentos/ETAR.  
Operador(a) de máquinas e veículos especiais.  
Telefonista/recepcionista.

Subgrupo V-b

Operador(a) de vigilância e pesagem.

Subgrupo V-a

Operador(a) semiespecializado(a).

#### **Secção C — Regras de progressão salarial nas categorias**

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A), passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo («Níveis de qualificação de funções»), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;
- b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 108.º do Código do Trabalho.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

- 24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;
- 36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;
- 36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

#### **Secção D — Regras de evolução profissional na empresa**

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

### **ANEXO III**

#### **Regulamento de trabalho por turnos**

##### **Artigo 1.º**

###### **Âmbito e vigência**

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

##### **Artigo 2.º**

###### **Trabalho por turnos**

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

##### **Artigo 3.º**

###### **Acordo do trabalhador**

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

##### **Artigo 4.º**

###### **Conceitos**

1 — «Horário de turnos rotativos» é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime de laboração contínua» é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — «Folgas de compensação» são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — «Descanso compensatório» é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

##### **Artigo 5.º**

###### **Organização das escalas de turnos**

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na 1.ª semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

##### **Artigo 6.º**

###### **Período de trabalho**

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a

refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150% sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### Artigo 10.º

##### Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»).

#### Artigo 12.º

##### Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.<sup>a</sup> («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte («Passagem ao regime de horário normal»).

#### Artigo 13.º

##### Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal, deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos,



passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

#### Artigo 14.º

##### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

#### ANEXO IV

##### Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Artigo 2.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

#### Artigo 3.º

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso, constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerte ao trabalho prestado.

#### Artigo 5.º

##### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Artigo 6.º

##### Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

#### Artigo 7.º

##### Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 8.º

##### Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- 1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- 2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
- 3) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- 5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- 6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- 7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- 8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;

- 9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);
- 10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- 11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;
- 12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- 13) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 9.º

##### Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

## Artigo 11.º

### Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

## Artigo 12.º

### Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença

com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.

4 — A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13) do artigo 8.º («Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança») do presente regulamento.

Depositado em 1 de Setembro de 2004, a fl. 69 do livro n.º 10, com o n.º 116/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Feder. Nacional dos Sind. da Educação — FNE — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 22 e 23 de Abril de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2004.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, sede, âmbito, sigla e símbolo**

##### Artigo 1.º

A Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (FNE) é uma associação sindical constituída por sin-

dicatos de professores e de outros trabalhadores que exerçam a sua actividade profissional no sector da educação, da investigação científica e cultural e da formação profissional e que a ela livremente aderem.

##### Artigo 2.º

1 — A Federação tem como âmbito geográfico o território do Estado Português e das comunidades portuguesas espalhadas pelo mundo onde trabalhem profissionais do sector da educação na dependência de instituições portuguesas ou comunitárias.

2 — A Federação tem como competências exclusivas:

a) Representar colectivamente, face às entidades patronais públicas ou privadas, os trabalhadores

associados nos sindicatos membros em matéria de questões laborais de âmbito nacional e específico ou de outras que se contenham nos limites previstos nestes estatutos;

- b) Representar os seus associados, directamente ou através das organizações sindicais internacionais em que se encontra filiada, em instâncias internacionais.

3 — A Federação partilha com os sindicatos seus membros outras competências que lhe sejam cometidas pelo congresso.

#### Artigo 3.º

1 — A Federação Nacional dos Sindicatos da Educação designar-se-á por FNE, como se faz nos presentes estatutos.

2 — O símbolo da FNE é constituído por um livro que gera uma espiral, ambos em negro sobre fundo branco, sendo o conjunto atravessado por uma faixa vermelha de onde ressaltam as letras «FNE».

#### Artigo 4.º

1 — A sede social da FNE é em Lisboa.

2 — Os serviços administrativos funcionarão na cidade onde trabalha o secretário-geral.

### CAPÍTULO II

#### Dos princípios e objectivos da FNE

#### Artigo 5.º

1 — A FNE orienta a sua acção pela defesa dos interesses dos seus associados, pela promoção da educação e pela criação de laços de unidade e solidariedade com os demais trabalhadores.

2 — A FNE tem como objectivo final contribuir para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração e opressão, lutando pela igualdade de oportunidades, pela justiça, pela liberdade e pela solidariedade.

#### Artigo 6.º

A FNE rege-se pelos princípios da democracia e liberdade sindicais, ficando assegurado aos sindicatos, sem prejuízo do respeito devido pelas deliberações democraticamente tomadas, o direito à participação livre e activa e à expressão e defesa de ideias e opiniões próprias.

#### Artigo 7.º

A FNE é autónoma face ao Estado, aos partidos políticos, às entidades patronais e às instituições religiosas.

#### Artigo 8.º

A FNE tem como objectivo primeiro da sua actividade a defesa e reforço da unidade de todos os trabalhadores da educação, a nível nacional.

#### Artigo 9.º

A FNE defende o princípio da solidariedade entre os trabalhadores a nível internacional e, nesse sentido, procurará estabelecer relações de amizade com as organizações sindicais estrangeiras, nomeadamente de profissionais do sector da educação e da investigação, na base do apoio mútuo, da absoluta igualdade e da não ingerência nos assuntos internos de cada um.

### CAPÍTULO III

#### Dos membros da FNE

#### Artigo 10.º

1 — Podem ser membros da FNE os sindicatos que satisfaçam os requisitos mencionados no artigo 1.º

2 — A adesão de sindicatos far-se-á a seu pedido.

3 — O secretariado nacional da FNE pronunciar-se-á sobre os pedidos de adesão no prazo máximo de três meses, contados a partir da data de apresentação, não lhe sendo lícito invocar, na hipótese de rejeição, preceitos alheios aos estatutos.

4 — A deliberação que rejeite um pedido de adesão será obrigatoriamente submetida à apreciação do conselho geral na sua reunião ordinária imediata, que decidirá em última instância.

§ único. Por votação de dois terços dos membros dos respectivos órgãos, os prazos de deliberação referidos nos n.ºs 3 e 4 podem ser prorrogados.

#### Artigo 11.º

Observando o disposto no número anterior, os sindicatos adquirem a qualidade de membros de pleno direito da FNE no momento em que satisfaçam o pagamento da primeira quotização.

#### Artigo 12.º

São direitos dos sindicatos membros:

- a) Participar, nos termos destes estatutos, na composição dos órgãos da FNE;
- b) Expressar, junto da FNE, as posições próprias em todos os assuntos que interessem à sua vida sindical e que se contenham no âmbito dos seus objectivos;
- c) Participar coordenadamente com o secretariado executivo da FNE na promoção da discussão, a nível nacional, de assuntos do interesse dos professores, técnicos da educação, investigação, cultura e formação profissional no âmbito do objectivo da FNE;
- d) Tornar públicas as posições assumidas pelos seus representantes nos órgãos da FNE;
- e) Ser periodicamente informados da actividade desenvolvida pelos órgãos da FNE;
- f) Requerer a convocação das reuniões extraordinárias do conselho geral;
- g) Propor ao conselho geral a destituição do secretariado executivo.

§ único. A proposta de destituição do secretariado executivo prevista na alínea g) tem de ser subscrita por um mínimo de um terço dos sindicatos membros.

#### Artigo 13.º

São deveres dos sindicatos federados:

- a) Pagar regularmente a quotização;
- b) Cumprir os estatutos e, ressalvado o direito à livre expressão, acatar as deliberações dos órgãos da FNE e pôr em execução as orientações definidas pelo secretariado executivo;
- c) Assegurar a sua efectiva participação nas reuniões dos órgãos federativos;
- d) Prestar as informações que, respeitando os próprios sindicatos, lhes sejam solicitadas pelos órgãos da FNE no exercício da sua competência;
- e) Assumir os encargos necessários ao bom funcionamento da FNE nos termos do artigo 46.º e no âmbito das decisões assumidas pelo congresso.

#### Artigo 14.º

1 — A quotização devida em cada ano à FNE é em função do número de associados dos sindicatos membros e o valor da quota por sócio definido pelo conselho geral e anualmente revisto.

2 — O montante calculado nos termos do n.º 1 será dividido em 12 prestações anuais iguais, pagando-se cada uma até ao dia 25 de cada mês do calendário.

3 — Em situações de excepção, o conselho geral, por proposta do secretariado executivo, pode definir quotas extraordinárias e a distribuição do respectivo pagamento.

#### Artigo 15.º

1 — Qualquer sindicato é lícito de desvincular-se, a todo o momento, da FNE.

2 — A desvinculação será provisória quando a sua notificação ao secretariado nacional da FNE não se faça acompanhar de documento comprovativo da sua necessária confirmação pelos órgãos competentes do sindicato e até à junção desse documento.

3 — A desvinculação provisória determina a suspensão imediata do mandato dos representantes do sindicato nos diversos órgãos da FNE e da representação daquele por esta.

4 — Considerar-se-á de nenhum efeito a desvinculação provisória não confirmada nos 60 dias posteriores à notificação.

5 — Quando, definitivamente ou em tal transformada, a desvinculação faz cessar o dever da quotização do final do trimestre seguinte.

#### Artigo 16.º

As infracções aos presentes estatutos serão apreciadas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas e a sua punição será proposta pela mesma comissão ao conselho geral, nos termos do regulamento disciplinar a aprovar por este, sob proposta do secretariado nacional.

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos da FNE

#### Artigo 17.º

São órgãos da FNE:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa do congresso e do conselho geral;
- d) O secretariado nacional;
- e) O secretariado executivo;
- f) A comissão permanente;
- g) Os secretariados especializados;
- h) A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

#### Artigo 18.º

1 — A mesa do congresso e do conselho geral, o secretariado executivo e os secretariados especializados são eleitos em lista conjunta, por votação secreta e maioria.

2 — O presidente da mesa do congresso e do conselho geral e o secretário-geral não podem pertencer ao mesmo sindicato.

#### Do congresso

#### Artigo 19.º

1 — O congresso é o órgão máximo da FNE e é constituído por:

- a) Delegados eleitos em cada sindicato;
- b) Delegados designados pelas direcções dos sindicatos membros de entre os seus membros;
- c) Mesa do congresso e do conselho geral;
- d) Secretariado nacional da FNE.

2 — O número de delegados será definido no regulamento do congresso.

3 — O regulamento do congresso será estabelecido pelo conselho geral da FNE com a antecedência mínima de 90 dias sobre o prazo da sua realização.

#### Artigo 20.º

Ao congresso compete:

- a) Proceder à alteração dos estatutos;
- b) Eleger de quatro em quatro anos a mesa do congresso e do conselho geral, o secretariado executivo e os secretariados especializados;
- c) Apreciar e votar o relatório de actividades da FNE relativo ao quadriénio;
- d) Aprovar o plano de acção sindical para o quadriénio;
- e) Decidir da fusão ou dissolução da FNE e do destino a dar aos bens existentes;
- f) Discutir as matérias de âmbito político-sindical que, situadas na área da educação, lhe sejam submetidas sob a forma de moção de estratégia, ou pelo secretariado nacional, ou pelo conselho geral, ou por pelo menos um terço dos sindicatos membros.

## Do conselho geral

### Artigo 21.º

O conselho geral é órgão deliberativo ordinário da FNE e é constituído por elementos eleitos especificamente para esse fim e por membros dos corpos gerentes dos sindicatos federados.

### Artigo 22.º

1 — Ao conselho geral compete:

- a) Eleger, de entre os seus membros, a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
- b) Apreciar e votar o relatório anual e contas do secretariado nacional;
- c) Aprovar o orçamento anual da FNE;
- d) Definir o valor da quota por sócio para cada ano e o valor das quotas extraordinárias, nos termos do artigo 14.º;
- e) Aprovar o plano anual de actividades da FNE, tendo em conta as orientações definidas pelo congresso;
- f) Ratificar a decisão do secretariado nacional sobre a adesão de novos sindicatos;
- g) Decidir sobre as propostas de expulsão de sindicatos federados que lhe sejam apresentadas pelo secretariado nacional;
- h) Apreciar o recurso sobre a rejeição de pedidos de adesão;
- i) Apreciar, discutir e votar todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela comissão de fiscalização, pela comissão de disciplina, pelo secretariado executivo ou pelo secretariado nacional;
- j) Decidir relativamente aos conflitos de competências que surjam entre os órgãos da FNE ou entre esta e os sindicatos federados;
- k) Destituir a sua mesa, o secretariado executivo ou a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, nos termos previstos nos artigos 51.º e 52.º;
- l) Eleger órgãos provisórios quando os órgãos eleitos em congresso hajam renunciado, tenham perdido quórum ou tenham sido destituídos pelo conselho;
- m) Aprovar o regulamento do congresso, nos termos do artigo 19.º;
- n) Deliberar sobre a adesão da FNE a estruturas sindicais ou internacionais;
- o) Analisar a política educativa do País e a acção reivindicativa desenvolvida pela FNE, aprovando, quando for caso disso, moções ou recomendações que sintetizem a análise realizada e que sirvam de referencial para o secretariado executivo ou ainda para efeito de submissão ao congresso;
- p) Aprovar o seu regulamento interno.

2 — O conselho geral tem o direito de propor e aprovar propostas que obriguem o secretariado executivo, desde que se insiram no plano de acção e na linha de orientação política aprovados pelo congresso.

### Artigo 23.º

1 — O conselho geral é constituído por:

- a) Representantes dos sindicatos membros eleitos pelos respectivos órgãos deliberativos;

b) Elementos designados pelo órgão directivo de cada sindicato membro.

2 — O número de representantes mencionados nas alíneas a) e b) pela aplicação da seguinte regra:

- Representantes de sindicatos que tenham até 5000 associados — três;
- Representantes de sindicatos que tenham entre 5001 e 10 000 associados — cinco;
- Representantes de sindicatos que tenham mais de 20 000 associados — nove.

3 — A eleição prevista na alínea a) do n.º 1 será feita por voto secreto, através de listas completas e o apuramento dos resultados far-se-á com recurso ao método Hondt.

4 — As direcções dos sindicatos membros enviarão à mesa do congresso e do conselho geral as listas de representantes sindicais previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 deste artigo as quais devem integrar tantos elementos suplentes como efectivos.

### Artigo 24.º

As votações são obrigatoriamente nominais, salvo tratando-se de eleições, em que serão secretas, ou de deliberações sobre matéria de natureza processual.

### Artigo 25.º

O conselho geral reúne ordinariamente três vezes por ano, em Março, no final do ano lectivo e em Novembro.

### Artigo 26.º

1 — As reuniões ordinárias do conselho geral são convocadas pelo presidente através de carta dirigida a cada um dos seus membros e enviado com um mínimo de 15 dias de antecedência, indicando o dia, hora do início e encerramento, local da reunião e sua ordem de trabalhos.

2 — As reuniões extraordinárias serão convocadas pelo presidente por decisão da mesa ou a requerimento de um sindicato, observando-se o disposto no número anterior, salvo no prazo da convocação, que pode ser reduzido para oito dias.

### Artigo 27.º

O impedimento eventual ou definitivo de qualquer membro efectivo será comunicado pelo próprio ou pelo respectivo sindicato ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da reunião imediata do conselho, sendo prontamente convocado o primeiro elemento suplente das respectivas listas a que alude o n.º 4 do artigo 23.º

## Da mesa do congresso e do conselho geral

### Artigo 28.º

1 — A mesa do congresso e do conselho geral é composta por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — Serão eleitos dois suplentes dos secretários.

#### Artigo 29.º

1 — Compete à mesa do congresso e do conselho geral:

- a) Orientar os trabalhos de acordo com os regulamentos aprovados pelo conselho geral;
- b) Elaborar e remeter, no prazo de 15 dias, a todos os seus membros actas das reuniões do conselho geral, donde constem os presentes e os ausentes, a ordem de trabalhos, as votações efectuadas, com indicação nominal dos votos expressos, e todas as moções e propostas submetidas a discussão e votação.

2 — Compete em particular ao presidente da mesa:

- a) Convocar e presidir ao congresso;
- b) Presidir ao conselho geral, tendo voto de qualidade;

§ único. A comissão permanente assegurará ao presidente as condições logísticas e materiais necessárias ao seu trabalho, dentro dos condicionalismos orçamentais da FNE.

3 — O presidente da mesa do congresso e do conselho geral tem assento na comissão permanente, no secretariado executivo e no secretariado nacional, com direito a voto.

#### Do secretariado nacional

##### Artigo 30.º

1 — O secretariado nacional é o órgão de direcção da FNE e é composto por:

- a) Secretariado executivo;
- b) Secretariados especializados;
- c) Membros designados pelas direcções dos sindicatos membros de acordo com as seguintes regras:

1) Sindicatos dos professores:

- Mais de 20 000 associados — cinco elementos;
- Entre 16 001 e 20 000 associados — quatro elementos;
- Entre 8001 e 16 000 associados — três elementos;
- Entre 1501 e 8000 associados — dois elementos;
- Até 1500 associados — um elemento;

2) Sindicatos de técnicos administrativos e auxiliares de educação:

- Com mais de 8000 associados — quatro elementos;
- Entre 1501 e 8000 associados — três elementos;
- Até 1500 associados — dois elementos.

2 — Cada sindicato membro indicará um número de suplentes igual ao número de efectivos.

##### Artigo 31.º

Compete ao secretariado nacional:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com o plano de acção apro-

vado pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;

- b) Pronunciar-se sobre grandes orientações que lhe sejam submetidas pelo secretariado executivo;
- c) Aprovar o seu regulamento interno;
- d) Elaborar e propor ao conselho geral o regulamento de disciplina previsto no artigo 16.º;
- e) Decidir sobre os pedidos de adesão de novos sindicatos, submetendo à ratificação pelo conselho geral as adesões;
- f) Propor ao conselho geral a expulsão de sindicatos membros com devida fundamentação estatutária;
- g) Aprovar as propostas de actualização de quotas, orçamentos ordinários e suplementares e o relatório de contas do ano anterior a submeter ao conselho geral;
- h) Aprovar o relatório anual de actividades a submeter ao conselho geral;
- i) Aprovar o relatório quadrienal de actividades a submeter ao congresso;
- j) Aprovar o plano anual de actividades a submeter ao conselho geral;
- k) Requerer ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral a convocação do congresso, propondo-lhe a ordem de trabalhos;
- l) Propor ao conselho geral a adesão a estruturas sindicais nacionais ou internacionais;
- m) Propor ao congresso o plano de acção sindical para o quadriénio.

##### Artigo 32.º

1 — Todas as votações realizadas no decurso das reuniões do secretariado nacional serão obrigatoriamente nominais, constando obrigatoriamente da respectiva acta a forma como votou cada membro do secretariado nacional em cada deliberação tomada.

2 — No respeitante a propostas e contrapropostas e outras posições a tomar, relativas a questões laborais gerais, as deliberações exigem o voto favorável da maioria dos seus membros.

3 — No caso de o(s) representante(s) de alguma direcção sindical no secretariado nacional ter(em) votado vencido(s) quaisquer propostas a submeter à votação e aprovação dos profissionais do sector da educação e da investigação, será pelo sindicato respectivo enviada aos órgãos deliberativos, para discussão e tomada de posição, juntamente com a proposta maioritária, a contraproposta do(s) respectivo(s) representante(s).

4 — Uma proposta não aceite por uma direcção sindical e posteriormente não ratificada pelos órgãos competentes do sindicato não pode obrigar estes ao seu cumprimento.

##### Artigo 33.º

1 — O secretariado nacional reúne ordinariamente uma vez por trimestre, segundo convocatória do secretário-geral, e extraordinariamente sempre que tal seja decidido pelo secretário-geral, pelo secretariado executivo ou requerido por, pelo menos, dois sindicatos membros.

2 — O presidente da mesa do congresso e do conselho geral participa, com o direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional.

3 — As reuniões do secretariado serão convocadas pelo secretário-geral com a antecedência de uma semana, por carta dirigida a cada um dos membros do secretariado, indicando o dia, a hora de início e de encerramento, o local da reunião e a ordem de trabalhos.

4 — O impedimento eventual ou definitivo de qualquer membro do secretariado será comunicado pelo próprio ou pelo respectivo sindicato ao secretário-geral com a antecedência mínima de quarenta e oito horas sobre a data e hora da reunião imediata do secretariado, sendo prontamente convocado o 1.º substituto membro do mesmo sindicato federado.

#### Artigo 34.º

1 — Sempre que haja eleições em qualquer sindicato federado, será o resultado das mesmas comunicado de imediato ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral e o secretariado nacional.

2 — A direcção eleita do sindicato federado indicará ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral e do secretariado geral os nomes dos membros que integrarão o conselho geral e o secretariado nacional.

#### Do secretariado executivo

#### Artigo 35.º

1 — O secretariado executivo é composto por:

- a) Secretário-geral;
- b) Um mínimo de dois e um máximo de quatro vice-secretários-gerais que sejam presidentes ou secretários-gerais de sindicatos membros à data do congresso;
- c) Um mínimo de 18 e um máximo de 26 secretários nacionais executivos.

2 — Serão eleitos, pelo menos, 12 suplentes dos secretariados nacionais executivos, sendo no mínimo um de cada sindicato membro com representação no secretariado executivo.

3 — Os presidentes dos sindicatos membros da federação que não integram o secretariado executivo são membros por inerência deste.

4 — O presidente da mesa do congresso e do conselho geral pode participar nas reuniões do secretariado executivo, tendo nele direito a voto.

§ único. Os suplentes substituem, nos seus impedimentos, os secretários nacionais executivos, fazendo-se preferentemente a substituição por membros do mesmo sindicato; esgotada essa hipótese de substituição, segue-se a ordem da lista eleita.

#### Artigo 36.º

Compete ao secretariado executivo, sob a orientação do secretariado nacional e de acordo com os princípios e normas definidos nos presentes estatutos e com as

orientações determinadas pelo congresso e pelo conselho geral:

- a) Representar a FNE em juízo e fora dele;
- b) Participar, através de comissões constituídas para o efeito, nas reuniões negociais com o Governo e com as entidades patronais;
- c) Outorgar por si próprio e em representação dos sindicatos membros as convenções colectivas de trabalho;
- d) Aprovar a proposta de plano de actividades anual, o orçamento e as contas a submeter aos órgãos próprios da FNE;
- e) Dirigir a actividade da FNE de acordo com os princípios e as normas definidas nos presentes estatutos e com as orientações emanadas pelo congresso;
- f) Executar o plano de actividades aprovado e as deliberações do congresso, do conselho geral e do secretariado nacional;
- g) Contratar trabalhadores para o serviço da FNE e exercer sobre eles acção disciplinar, bem como fixar-lhes remunerações que, no mínimo, respeitem as disposições legais ou convencionais em vigor e tenham em conta os princípios estatutários definidos para a defesa dos interesses dos profissionais do sector da educação;
- h) Elaborar o seu regulamento interno e aprovar outros regulamentos necessários à boa organização e funcionamento da FNE;
- i) Adquirir ou locar os bens necessários ao funcionamento da FNE;
- j) Adquirir ou locar, mediante expressa autorização do conselho geral, os imóveis ou veículos que se mostrem indispensáveis às necessidades da FNE, segundo critérios de economicidade;
- k) Adoptar formas de luta e declarar a greve quando tal se torne indispensável;
- l) Acompanhar a actividade da comissão permanente e definir orientações para a sua acção;
- m) Propor ao conselho geral quotizações extraordinárias, bem como a definição das suas condições de pagamento, por parte de cada sindicato membro;
- n) Designar de entre os seus membros os vogais da comissão permanente, sob proposta do secretário-geral.

#### Artigo 37.º

O secretariado executivo reúne ordinariamente uma vez por mês, segundo convocatória do secretário-geral, e extraordinariamente sempre que tal seja decidido pelo secretário-geral ou requerido por, pelo menos, um terço dos seus membros ou dois presidentes dos sindicatos membros.

#### Da comissão permanente

#### Artigo 38.º

1 — A comissão permanente é composta por:

- a) Secretário-geral;
- b) Vice-secretários-gerais;
- c) Um mínimo de 4 e um máximo de 10 secretários executivos nacionais designados pelo secretariado executivo.



2 — Os presidentes dos sindicatos membros podem participar, com direito a voto, nas reuniões da comissão permanente.

3 — A comissão permanente reúne semanalmente sem necessidade de convocatória salvo se o dia da reunião semanal tiver de ser, ocasionalmente, alterado.

#### Artigo 39.º

1 — A comissão permanente é o órgão responsável pelo acompanhamento da actividade da FNE no quadro definido pelo secretariado executivo.

2 — Compete à comissão permanente:

- a) Assegurar a gestão corrente da FNE;
- b) Assegurar a participação nas reuniões negociais com o Governo e com as entidades patronais;
- c) Elaborar os balancetes periódicos, que, depois de apreciados pelo secretariado executivo, serão submetidos à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
- d) Elaborar as propostas previstas na alínea d) do artigo 36.º;
- e) Apresentar ao conselho geral as propostas de actualização de quotas, de orçamentos ordinário e suplementares e o relatório de contas do ano anterior, aprovados pelo secretariado nacional, conjuntamente com os pareceres da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos da FNE de acordo com o orçamento aprovado e as orientações emanadas do secretariado executivo;
- g) Elaborar a contabilidade da FNE;
- h) Elaborar actas das reuniões do secretariado nacional, do secretariado executivo e da comissão permanente e fazê-las distribuir, depois de aprovadas pelos respectivos órgãos, pelos sindicatos membros;
- i) Elaborar o seu regulamento interno;
- j) Preparar as reuniões do secretariado executivo e do secretariado nacional elaborando propostas relativamente aos diferentes pontos da ordem de trabalhos.

#### Dos secretariados especializados

##### Artigo 40.º

1 — Os secretariados especializados são órgãos de direcção e de apoio do secretariado executivo, competindo-lhes:

- a) Elaborar estudos nas áreas da sua competência específica;
- b) Formular proposta de tomadas de posição da FNE nas áreas que lhes são próprias;
- c) Participar, no âmbito das reuniões do secretariado nacional, das tomadas de decisão previstas nestes estatutos.

2 — São constituídos três secretariados especializados:

- a) Secretariado especializado de formação profissional e estatutos educacionais;
- b) Secretariado especializado de questões pedagógicas;

c) Secretariado especializado de questões administrativas e de apoio educacional.

3 — Cada secretariado especializado é constituído por 9 a 25 elementos efectivos e 3 a 5 suplentes.

4 — Os secretariados especializados reúnem em plenário ou por secção regional.

5 — As reuniões plenárias de cada secretariado são convocadas pelo secretário-geral ou pelo vice-secretário-geral a quem tenha sido atribuída a coordenação do respectivo secretariado.

6 — As reuniões plenárias ocorrerão, pelo menos, uma vez por trimestre e as reuniões de secção, pelo menos, uma vez por mês.

#### Do secretário-geral

##### Artigo 41.º

Compete ao secretário-geral:

- a) Presidir às reuniões do secretariado nacional, do secretariado executivo e da comissão permanente;
- b) Designar o tesoureiro, o vice-secretário-geral que o substitua nos seus impedimentos e o secretário e distribuir pelouros entre os membros da comissão permanente;
- c) Propor a composição das comissões negociais necessárias ao bom desenvolvimento da actividade da FNE;
- d) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- e) Representar a FNE em todos os actos e organizações ou designar quem o represente;
- f) Assegurar, juntamente com o tesoureiro, a gestão administrativo-financeira da FNE;
- g) Propor ao secretariado executivo a lista de dirigentes que devem ser dispensados a tempo parcial ou completo para trabalho da FNE;
- h) Propor ao secretariado executivo a composição da comissão permanente e as alterações que na sua constituição venham a ser necessárias.

#### Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

##### Artigo 42.º

A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é composta por sete membros efectivos e sete membros suplentes, oriundos de sindicatos diferentes e eleitos pelo conselho geral de entre os seus membros.

##### Artigo 43.º

À comissão disciplinar e fiscalizadora de contas compete:

- a) Dar execução ao regulamento disciplinar que o conselho geral aprovar, nos termos do artigo 16.º;
- b) Apreciar, em reunião ordinária em cada semestre, as contas do secretariado nacional relativas ao semestre ou ao ano civil, conforme as circunstâncias, emitindo um parecer sobre as con-

tas anuais, o qual será obrigatoriamente enviado aos membros do conselho geral juntamente com as contas do exercício.

#### **Da comissão de disciplina**

##### **Artigo 44.º**

1 — Na sua primeira reunião, a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas elege o presidente de entre os seus membros.

2 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas reúne mediante convocatória do seu presidente ou do secretário-geral ou do presidente da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — De todas as reuniões da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas será elaborada acta.

#### **Do exercício de cargos dirigentes**

##### **Artigo 45.º**

O exercício de quaisquer cargos na FNE é gratuito.

##### **Artigo 46.º**

1 — Os membros de todos os órgãos da FNE serão reembolsados pelos sindicatos membros a que pertencem, de acordo com os seus respectivos regulamentos de funcionamento, pelas perdas de salários, despesas de deslocação e estada e alimentação resultantes da sua presença em reuniões dos órgãos da FNE, quando para o efeito devidamente convocados.

2 — O disposto no número anterior é ainda aplicável aos membros dos órgãos da FNE quando em representação da mesma ou quando integrem delegações determinadas pelos órgãos competentes.

3 — As despesas referidas nos números anteriores podem ser suportadas pela FNE, desde que tal seja determinado pelo secretariado executivo e exista cabimento orçamental.

§ único. Quando as delegações previstas no n.º 2 se prolonguem ou se preveja que se prolonguem por mais de 30 dias consecutivos, as perdas de vencimento serão suportadas pela FNE.

##### **Artigo 47.º**

Os membros do secretariado executivo respondem perante a lei e solidariedade pelos actos praticados no exercício da suas funções, salvo se tiverem votado expressamente contra a respectiva deliberação ou quando, não tendo estado presentes na reunião na qual a deliberação tenha sido tomada, posterior declaração expressa de discordância.

##### **Artigo 48.º**

A duração dos mandatos dos membros eleitos em congresso é de quatro anos.

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições finais**

#### **Artigo 49.º**

Os resultados do exercício apurados no encerramento das contas relativamente a cada ano económico constituirão um fundo de reserva cuja finalidade é fazer face a encargos imprevistos e de que o secretariado executivo somente disporá desde que expressamente autorizado pelo conselho geral.

#### **Artigo 50.º**

Nos órgãos da FNE deve, na medida do possível, observar-se o princípio de representação de todas as categorias de professores e de todos os sectores de ensino e demais profissionais representados.

#### **Artigo 51.º**

1 — O conselho geral deliberará por voto directo e secreto em matéria de destituição da mesa, do secretariado executivo e da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas e elegerá também igualmente por voto directo e secreto uma comissão de cinco membros pertencentes a sindicatos distintos.

2 — A comissão eleita tomará posse nos cinco dias seguintes, só então cessando funções o órgão destituído, e administrará a FNE até que sejam eleitos novos órgãos nos termos estatutários, caso em que será convocado de imediato o congresso, que terá de realizar-se no prazo de 90 dias posteriores à destituição do secretariado executivo.

3 — A destituição da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas obriga à eleição de nova comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

§ único. A eleição do novo secretariado executivo implica a eleição de todos os restantes órgãos.

#### **Artigo 52.º**

Sempre que da aplicação do disposto nos artigos 32.º e 43.º resulte um número par, o conselho geral elegerá um vogal entre os suplentes para o secretariado nacional ou um elemento para a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, consoante a hipótese verificada.

#### **Artigo 53.º**

Sempre que da aplicação do disposto no n.º 30 resulte um número par, o conselho geral elegerá um vogal de entre os suplentes para o secretariado nacional.

#### **Artigo 54.º**

Na primeira eleição posterior à aprovação dos presentes estatutos o número de membros do conselho geral a eleger, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 23.º, será fixado pelo secretariado nacional de acordo com as quotizações pagas no ano anterior pelos sindicatos e comunicado ao congresso através do seu presidente e por escrito, de modo a permitir a apresentação de

listas dentro do prazo previsto no regulamento do congresso.

Registados em 31 de Agosto de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 122/2004, a fl. 62 do livro n.º 2.

**SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, que passa a designar-se SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias — Alteração.**

Alteração, deliberada em congresso realizado em 8 de Julho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11, de 15 de Junho de 1997.

**Apresentação — Evolução histórica**

Em 1934, por alvará de 27 de Agosto de 1934 do Subsecretário de Estado das Corporações e Previdência Social, é constituído e reconhecido o Sindicato Nacional dos Empregados de Escritório do Distrito do Porto.

Em 1970, por alvará de 19 de Outubro de 1970 do Subsecretário de Estado do Trabalho e Previdência, passou a designar-se «Sindicato Nacional dos Profissionais de Escritório do Distrito do Porto».

Em 1975, em conformidade com os estatutos publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 194 (suplemento), de 23 de Agosto de 1975, passou a designar-se «STEDP — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto».

Em 1984, de acordo com os estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 9, de 15 de Maio de 1984, passou a designar-se «SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio».

Em 1987, mantendo a designação de SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, passou a reger-se pelos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11, de 15 de Maio de 1997, ora revogados.

Em 2000, por despacho do Primeiro-Ministro de 2 de Fevereiro de 2000, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 45, de 23 de Fevereiro de 2000, foi declarado pessoa colectiva de utilidade pública.

Em 2004, em conformidade com deliberações aprovadas no IX Congresso Nacional, realizado em 17 de Julho de 2004, passou a designar-se «SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias», regendo-se pelas seguintes normas estatutárias:

**CAPÍTULO I**

**Da identificação sindical**

**Artigo 1.º**

**Natureza, âmbito e sede**

1 — O Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias, abreviadamente

designado por SITESC, é uma associação sindical reconhecida como pessoa colectiva de utilidade pública, declarada pelo Primeiro-Ministro, por despacho de 2 de Fevereiro de 2000, e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 45, de 23 de Fevereiro 2000.

2 — O SITESC é constituído por todos os trabalhadores que nele estejam filiados ou venham a filiar-se voluntariamente, cuja profissão, função e categoria se enquadrem nas áreas dos quadros, técnicos administrativos, serviços e novas tecnologias, desde que seja exercida em território nacional.

3 — O SITESC tem sede na cidade do Porto e pode criar ou extinguir delegações ou outras formas de representação em diferentes localidades, por proposta da direcção, a ratificar pelo conselho nacional.

**CAPÍTULO II**

**Dos princípios fundamentais e fins**

**Artigo 2.º**

**Autonomia**

O SITESC é uma organização autónoma, independente das associações patronais, do Estado, religiões ou partidos políticos.

**Artigo 3.º**

**Sindicalismo democrático**

O SITESC rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos sócios.

**Artigo 4.º**

**Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os sócios o direito de tendência.

2 — Ficam desde já reconhecidas as tendências social-democrata (TSD) e socialista (TSS).

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, poderão os sócios constituir-se formalmente em tendência, cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em conselho nacional.

**Artigo 5.º**

**Filiação na UGT**

O SITESC coordena e desenvolve a sua actividade sindical no âmbito do sindicalismo democrático, substanciado na UGT, da qual é filiado e fundador.

**Artigo 6.º**

**Integração e fusão**

1 — A integração ou fusão do SITESC com os outros sindicatos, bem como adesão ou desvinculação a organizações sindicais nacionais ou internacionais, só se poderá fazer por decisão do conselho nacional, tomada por maioria absoluta de dois terços dos conselheiros.

2 — O pedido de integração deverá ser dirigido ao presidente da direcção.

3 — Poderão integrar-se no SITESC quaisquer sindicatos que representem trabalhadores profissionalmente enquadráveis no n.º 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

4 — Até ao primeiro congresso que proceda a novas eleições para o conselho nacional, o sindicato integrado tem direito a indicar para o conselho nacional do SITESC, de entre os membros dos seus órgãos, um membro por cada 500 sócios ou fracção, até ao limite de um quarto do número total de membros que compõem aquele órgão, independentemente do número de sócios, um só membro para a direcção.

#### Artigo 7.º

##### Dissolução

1 — A extinção do SITESC só poderá ser decidida pelo congresso desde que votada por mais de dois terços dos delegados em exercício.

2 — No caso de extinção, o congresso definirá os precisos termos em que processará a liquidação do seu património, não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

#### Artigo 8.º

##### Fins

O Sindicato tem por fim:

- 1) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático, através da sua participação no controlo de execução dos planos económicos e sociais;
- 2) Defender os interesses e os direitos dos trabalhadores numa perspectiva de consolidação da democracia política e económica;
- 3) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus sócios em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- 4) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correcta as reivindicações dos trabalhadores;
- 5) Defender e promover formas cooperativas para benefício dos seus sócios;
- 6) Defender e lutar por um conceito social de empresa visando a integração dos trabalhadores e a estabilidade das relações de trabalho;
- 7) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa fé e do respeito mútuo;
- 8) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e pleno emprego;
- 9) Defender e participar na higiene, saúde e segurança nos locais de trabalho;
- 10) Defender e promover a formação profissional dos seus sócios, bem como a formação permanente e reconversão ou reciclagem profissional tempestiva e planificada, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;

- 11) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;
- 12) Assegurar a protecção à infância e progenitores;
- 13) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus sócios, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- 14) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as medidas que lhe digam respeito.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

#### Artigo 9.º

##### Qualidade de sócio

Podem inscrever-se como sócios do Sindicato todos os trabalhadores incluídos no âmbito profissional e geográfico definidos no artigo 1.º

#### Artigo 10.º

##### Inscrições

1 — O pedido de inscrição é dirigido à direcção do Sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado dos documentos comprovativos da situação sócio-profissional do trabalhador e de duas fotos tipo passe.

2 — O impresso de inscrição deverá conter um questionário que permita a identificação completa do trabalhador, bem como a idade, residência, local de trabalho e categoria profissional exercida.

#### Artigo 11.º

##### Consequências da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos estatutos do Sindicato.

2 — Efectuada a inscrição e logo que aceite pela direcção, o trabalhador, após pagar a quota respeitante ao mês de inscrição, assume de pleno a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres inerentes à mesma.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a direcção pode estabelecer uma taxa de inscrição nos casos em que se verifique necessidade de assistência técnica, jurídica ou sindical motivada por factos ocorridos anteriormente à data da inscrição.

#### Artigo 12.º

##### Recusa de inscrição

1 — A direcção poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efectuada se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direcção informará o trabalhador de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho nacional.

#### Artigo 13.º

##### Duplicidade de inscrição

Nenhum trabalhador pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado em qualquer outro sindicato, enquanto filiado no SITESC.

#### Artigo 14.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- 1) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- 2) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos;
- 3) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato para defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- 4) Beneficiar do fundo de greve, nos termos definidos para tal efeito;
- 5) Beneficiar da protecção sindical, nomeadamente dos fundos de solidariedade, nos termos estabelecidos;
- 6) Ser informados de toda a actividade do Sindicato;
- 7) Recorrer para o conselho nacional das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

#### Artigo 15.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos do Sindicato;
- 2) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 3) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;
- 4) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático e manter-se informados sobre as actividades do Sindicato;
- 5) Pagar mensalmente a quota ao Sindicato;
- 6) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional, incluindo a obrigação de justificar e comprovar a situação a que se refere a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 16.º;
- 7) Prestar, obrigatoriamente, aos órgãos eleitos em exercício toda a colaboração e informação que lhes seja formalmente solicitada sobre o seu tempo de mandato, quando tenham desempenhado funções de gestão em órgãos executivos.

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- 1) Comuniquem à direcção, com a antecedência de 90 dias e por escrito, a vontade de se desvincular do Sindicato;
- 2) Deixem de pagar a quota por períodos superiores a três meses, excepto nos seguintes casos:
  - a) Quando deixem de receber vencimento;
  - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pela direcção;
- 3) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 4) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão

Os sócios podem ser readmitidos, nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho nacional, sob proposta da direcção e ouvido o conselho de disciplina.

### CAPÍTULO IV

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 18.º

##### Garantia de defesa

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada a qualquer associado sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 19.º

##### Processo disciplinar

1 — A elaboração do processo disciplinar compete ao conselho de disciplina, que deverá:

- a) Proceder a inquérito preliminar com a duração máxima de 15 dias a contar da recepção da comunicação da ocorrência;
- b) Caso o processo tenha de prosseguir, elaborar a nota de culpa, no prazo máximo de cinco dias a contar do termo do inquérito, com a descrição completa e especificada dos factos imputados; deverá entregar duplicado ao associado, que passará recibo no original ou, sendo impossível a entrega pessoal, por meio de carta registada com aviso de recepção;
- c) Receber a defesa escrita do arguido, que deverá apresentar no prazo de 15 dias a contar da data da entrega da nota de culpa ou da recepção do respectivo aviso, na qual o mesmo poderá requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto. O prazo e o número de testemunhas poderão ser excedidos a solicitação fundamentada do arguido, uma só vez, com a concordância do conselho de disciplina;

- d) Deliberar sobre a sanção a aplicar, no prazo de 15 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser, excepcionalmente, prolongado até ao limite de 30 dias, se o considerar necessário.

2 — Da deliberação do conselho de disciplina cabe recurso, a interpor, no prazo de 10 dias a contar da notificação, para o conselho nacional, que deliberará em última instância.

3 — O recurso, com efeito suspensivo, será dirigido ao presidente do conselho nacional e entregue, contra recibo, na sede do Sindicato, e será obrigatoriamente apreciado na primeira sessão do conselho nacional que tiver lugar depois da sua interposição.

#### Artigo 20.º

##### Sanções disciplinares

1 — Poderão ser aplicadas aos sócios as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão por 30 dias;
- c) Suspensão por 90 dias;
- d) Suspensão por 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As sanções disciplinares referidas nas alíneas a), b), c) e d) são da competência do conselho de disciplina e poderão ser aplicadas aos sócios que infringjam os seus deveres consignados nos presentes estatutos.

3 — A sanção disciplinar referida na alínea e) é da competência do conselho nacional, sob proposta do conselho de disciplina, e poderá ser aplicada aos sócios que violem frontalmente os estatutos, não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou actuem fraudulentamente.

4 — A reincidência implica agravamento da sanção disciplinar se o comportamento for menor e o anterior mais grave.

### CAPÍTULO V

#### Da organização sindical

##### SECÇÃO I

##### Órgãos representativos do Sindicato

#### Artigo 21.º

##### Do congresso

Órgãos representativos do Sindicato:

1 — Órgãos nacionais:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho de disciplina.

2 — Os membros dos órgãos do Sindicato constantes das alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 são sempre eleitos em congresso, sendo de quatro anos a duração de cada mandato, podendo ser eleitos para mandatos sucessivos.

#### Artigo 22.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos, em número a ser fixado pelo conselho nacional;
- b) Pela direcção;
- c) Pela mesa do congresso e do conselho nacional;
- d) Pelos membros do conselho nacional, do conselho fiscal e do conselho de disciplina.

#### Artigo 23.º

##### Competência do congresso

São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- 1) Aprovação do relatório e do programa de acção da direcção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- 2) Eleição da mesa do congresso e do conselho nacional;
- 3) Eleição do conselho nacional;
- 4) Eleição da direcção;
- 5) Eleição dos conselhos fiscal e de disciplina;
- 6) Alteração dos estatutos;
- 7) Fixar ou alterar as quotizações sindicais;
- 8) Extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais.

#### Artigo 24.º

##### Modo de eleição dos delegados

1 — A eleição dos delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 22.º será realizada em assembleia eleitoral, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, directo e universal dos sócios do SITESC, no respeito pelo método de Hondt.

2 — Os sócios do SITESC podem exercer o seu direito de voto por correspondência, nas condições a definir em sede de regulamento eleitoral.

3 — Para efeitos de eleição dos delegados ao congresso, o território eleitoral do Sindicato corresponde ao seu âmbito geográfico e dividir-se-á em círculos eleitorais, de acordo com o regulamento eleitoral aprovado pelo conselho nacional.

#### Artigo 25.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, a convocação do seu presidente, após deliberação do conselho nacional.

2 — O congresso reunirá, extraordinariamente, quando convocado pelo seu presidente:

- a) A requerimento da direcção;
- b) Por deliberação do conselho nacional;
- c) Quando requerido por 10% dos sócios do SITESC.

3 — A convocação do congresso deverá ser amplamente divulgada em, pelo menos, dois jornais diários de âmbito nacional e conter a ordem de trabalhos, bem como os dias e horas do seu funcionamento.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 15 dias ou de 10 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Para efeito do disposto nas alíneas a) e c) do n.º 2, o presidente do congresso dispõe de 15 dias contados a partir da data da recepção do requerimento para convocar a sessão nos termos estatutários.

### Artigo 26.º

#### Funcionamento do congresso

1 — O mandato dos delegados mantém-se de pleno direito até à eleição de novos delegados ao congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

2 — Têm direito a voto todos os elementos que constituem o congresso, conforme o artigo 22.º

3 — Se no termo da data fixada não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar a continuação do mesmo, devendo o reinício efectuar-se em data que não poderá ser inferior a 5 nem superior a 15 dias após a sua suspensão.

### Artigo 27.º

#### Quórum

O congresso só poderá reunir e deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros eleitos.

### Artigo 28.º

#### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — A mesa é eleita pelo método de lista maioritária, por escrutínio secreto, de entre as listas completas e nominativas apresentadas.

3 — A mesa do congresso é, também, a mesa do conselho nacional.

### Artigo 29.º

#### Competência da mesa do congresso

Compete à mesa do congresso:

- 1) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem de trabalhos e o regimento do congresso;
- 2) Elaborar as actas do congresso;
- 3) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias para o bom funcionamento do congresso.

### Artigo 30.º

#### Competência do presidente da mesa do congresso

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Convocar o congresso;
- b) Representar o congresso;
- c) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar a sua abertura e encerramento;
- d) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo de recurso para o plenário.

2 — O presidente será coadjuvado ou substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e, nas faltas ou impedimentos deste, pelo secretário.

### Artigo 31.º

#### Competência do vice-presidente e do secretário da mesa do congresso

Compete ao vice-presidente e ao secretário, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- 1) Ordenar as matérias a submeter a votação e registar as votações;
- 2) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- 3) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- 4) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- 5) Redigir as actas das sessões do congresso;
- 6) Promover a publicação do jornal do congresso e o seu envio aos sócios;
- 7) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos;
- 8) Substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

#### Do conselho nacional

### Artigo 32.º

#### Composição e modo de eleição do conselho nacional

O conselho nacional é o órgão detentor da soberania entre congressos e é composto por:

- 1) Um número nunca inferior a 21 membros eleitos pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt;
- 2) Os membros da mesa do congresso que constituem a mesa do conselho nacional;
- 3) Os membros da direcção;
- 4) Os membros do conselho fiscal;
- 5) Os membros do conselho de disciplina;
- 6) O director-delegado das delegações regionais, ou, no seu impedimento, um representante.

## Artigo 33.º

### Competência do conselho nacional

1 — Compete ao conselho nacional como órgão de soberania entre congressos:

- a) Aprovar o orçamento anual e contas do exercício;
- b) Aprovar o parecer do conselho fiscal e o relatório do conselho de disciplina;
- c) Convocar o congresso nos termos estatutários;
- d) Emitir parecer sobre a criação e extinção de delegações;
- e) Aprovar o regulamento eleitoral, o regulamento de direito de tendência e o regimento do congresso e o regulamento das delegações;
- f) Eleger os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações onde o SITESC esteja filiado;
- g) Deliberar sobre os casos omissos a que se refere o artigo 67.º

2 — Compete ainda ao conselho nacional:

- a) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- b) Eleger os elementos necessários ao normal funcionamento do órgão, que deverão exercer plenas funções até à eleição de novos corpos sociais, sempre que ocorra a demissão de mais de metade dos órgãos dirigentes a que se referem as alíneas c), d) e e) do n.º 1 do artigo 21.º, e sem que haja suplentes para ocupar as vagas verificadas;
- c) Deliberar sobre a associação do Sindicato com outras organizações sindicais e a sua filiação ou desvinculação;
- d) Decidir dos recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;
- e) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir qualquer associado que haja sido punido com a pena de expulsão;
- f) Deliberar sobre a adesão de e a organizações de carácter sindical, sócio-cultural ou cooperativo que se julgue de interesse para os sócios, sob proposta da direcção;
- g) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- h) Deliberar sobre quaisquer das atribuições estatutárias ou matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste;
- i) Deliberar sobre os casos omissos, nos termos do artigo 67.º

## Artigo 34.º

### Reunião do conselho nacional

O conselho nacional reúne a convocação do seu presidente:

1 — Em sessão ordinária:

- a) Em Abril, para deliberar sobre o relatório de gestão e contas do exercício do ano anterior,

o parecer do conselho fiscal e o relatório do conselho de disciplina;

- b) Em Dezembro, para deliberar sobre o orçamento para o ano seguinte.

2 — Extraordinariamente:

- a) Por iniciativa do seu presidente;
- b) A pedido da direcção;
- c) A requerimento de pelo menos 10% ou 200 sócios.

3 — A convocação do conselho nacional é feita nominalmente e por escrito, com menção da ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Quando a reunião do conselho nacional for requerida nos termos das alíneas b) e c) do n.º 2, o presidente, nos 5 dias seguintes à apresentação do respectivo pedido ou requerimento, procederá à convocação da reunião para um dos 15 dias posteriores à recepção do pedido.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho nacional ser convocado com a antecedência mínima de dois dias.

## Artigo 35.º

### Funcionamento do conselho nacional

O conselho nacional aprovará na sua primeira reunião um regimento que regulamentará o seu funcionamento.

## Artigo 36.º

### Quórum

1 — O conselho nacional só pode deliberar, em primeira convocação, com a presença da maioria dos seus membros, e, em segunda convocação, trinta minutos depois, qualquer que seja o número de membros presentes.

2 — As deliberações tomadas em conselho nacional só podem ser revogadas em conselho nacional expressamente convocado para o efeito, ou quando a lei o determinar.

3 — As deliberações do conselho nacional são tomadas por maioria de votos dos membros presentes em cada momento.

## Artigo 37.º

### Competência do presidente do conselho nacional

Compete em especial ao presidente do conselho nacional:

- a) Convocar e presidir com voto de qualidade às reuniões do conselho nacional;
- b) Estar presente em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pela direcção;
- c) Assistir às reuniões da direcção sempre que entender;



- d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do respectivo regulamento eleitoral;
- e) Convocar e presidir ao congresso e proceder à sua abertura e encerramento, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos aprovados.

### Da direcção

#### Artigo 38.º

##### Modo de eleição da direcção

1 — A direcção é eleita pelo congresso, por voto secreto, de entre listas nominativas completas, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — É presidente da direcção o 1.º elemento da lista eleita.

#### Artigo 39.º

##### Composição da direcção

A direcção é o órgão executivo do Sindicato e é composto por cinco membros, ou seja, um presidente, dois vice-presidentes e dois vogais.

#### Artigo 40.º

##### Competência da direcção

Compete à direcção:

1 — No âmbito da organização e funcionamento dos serviços, enquanto órgão executivo da gestão:

- a) Executar e velar pelo cumprimento das deliberações do congresso e do conselho nacional;
- b) Deliberar sobre a locação e aquisição de bens móveis e imóveis, a contratação de serviços e a alienação de bens;
- c) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;
- d) Organizar os recursos humanos;
- e) Em matéria de administração financeira, deliberar sobre os critérios de execução orçamental e sua contabilização, regime de arrecadação de receitas e efectivação de despesas;
- f) Deliberar sobre o estatuto remuneratório dos seus membros;
- g) Fazer-se assessorar por técnico oficial de contas, devidamente acreditado na respectiva câmara, que, nos termos da lei, será o responsável pela execução técnica da contabilidade e procedimentos administrativos correlativos, cabendo-lhe apresentar, no fim de cada exercício, o relatório técnico devidamente certificado com vinheta;
- h) Deliberar sobre a contratualização de empréstimos necessários ao reforço de tesouraria ou destinados ao financiamento de projectos;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços e implementação prática dos presentes estatutos;

- j) Isentar, parcial ou totalmente, de pagamento temporário de quotas os sócios que, por razões justificadamente atendíveis, entenda conceder-lhes tal benefício;
- k) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos sócios, nos termos dos estatutos;
- l) Deliberar sobre a propositura, contestação, confissão, recurso ou desistência de qualquer acção ou processo, tanto judicial como arbitral;
- m) Sempre que julgue necessário, a direcção poderá deliberar questionar qualquer membro que tenha integrado órgãos executivos anteriores e solicitar a sua colaboração e informação sobre questões concretas do seu tempo de mandato.

2 — No âmbito do planeamento e desenvolvimento sindical:

- a) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- b) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical definida pelo congresso;
- c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho;
- d) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- e) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, nos termos da lei, ou proceder à sua designação na falta de candidato à eleição;
- f) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política do Sindicato;
- g) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- h) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical em conformidade com os princípios sindicais e com os interesses e direitos dos trabalhadores;
- i) Acompanhar a actividade das delegações regionais, propor ao conselho nacional o seu regulamento e eleger para cada delegação regional um director-delegado, podendo requisitá-lo sempre que necessário.

3 — No que respeita às suas relações com o conselho nacional:

- a) Participar e votar nas reuniões;
- b) Apresentar até 15 de Abril o relatório e contas do exercício anterior e até 15 de Dezembro o orçamento para o ano seguinte;
- c) Propor a aprovação do estatuto do delegado sindical;
- d) Submeter para ratificação a proposta da criação de delegações ou outros tipos de representação do SITESC, a que se refere o artigo 57.º;
- e) Apresentar, para ratificação, propostas de constituição de organizações, instituições e publicações de carácter social, cultural, desportivo ou cooperativo de interesse para os trabalhadores, assim como a adesão de e a outras já existentes.

- 4 — Na sua relação com o conselho fiscal:
- a) Apresentar anualmente as contas de gerência para emissão do parecer anual;
  - b) Prestar a informação por este órgão solicitada, no estrito cumprimento dos seus deveres estatutários.

- 5 — Na sua relação com o conselho de disciplina:
- a) Propor a instauração dos procedimentos da competência deste;
  - b) Pedir a intervenção nos eventuais diferendos que se manifestem em matéria de disciplina interna que respeitem às relações entre os sócios e os órgãos estatutários.

#### Artigo 41.º

##### Presidente da direcção

Compete ao presidente da direcção, como presidente do Sindicato:

- 1) Assegurar a execução das deliberações do congresso, do conselho nacional e da direcção;
- 2) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- 3) Confessar, desistir e transigir em qualquer acção ou processo, tanto judicial como arbitral, e interpor recurso das decisões;
- 4) Assinar ou visar a correspondência da direcção com destino a quaisquer entidades ou organismos públicos ou privados;
- 5) Convocar as reuniões da direcção para o dia e hora que fixar;
- 6) Representar a direcção nas sessões do congresso e do conselho nacional ou, havendo justo impedimento, fazer-se representar pelo substituto legal, sem prejuízo de ser acompanhado por outros membros da direcção;
- 7) Administrar os bens, serviços e recursos humanos e gerir os fundos do SITESC, podendo delegar competências, nomear o tesoureiro, constituir mandatários e designar qual o vice-presidente que na sua ausência ou impedimento o substituirá;
- 8) Modificar ou revogar os actos praticados por membros da direcção ou funcionários ao serviço do Sindicato;
- 9) Outorgar todos os contratos necessários à administração corrente do património e da actividade do Sindicato;
- 10) Dar conhecimento aos restantes membros da direcção e remeter ao presidente do conselho nacional cópias dos relatórios definitivos de auditorias sobre a actividade da direcção;
- 11) Sempre que o exijam circunstâncias excepcionais e urgentes e não seja possível reunir extraordinariamente a direcção, o presidente pode praticar quaisquer actos da competência desta, mas tais actos ficam sujeitos a ratificação na primeira reunião realizada após a sua prática, sob pena de anulabilidade;
- 12) Assegurar o regular funcionamento do SITESC e promover a colaboração entre os seus órgãos.

- 13) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho nacional;
- 14) Requerer a convocação do conselho nacional nos termos estatutários;
- 15) Representar o SITESC em todos os actos e nas organizações nacionais e internacionais;
- 16) Sem prejuízo dos poderes de fiscalização específicos que competem aos membros da direcção nas matérias que lhe são especialmente atribuídas, cabe ao presidente da direcção coordenar os serviços no sentido de desenvolver a sua eficácia e assegurar o seu pleno funcionamento, através dos procedimentos administrativos que em cada momento considere adequados.

#### Artigo 42.º

##### Vice-presidentes

1 — O presidente da direcção é coadjuvado por dois vice-presidentes e dois vogais, no exercício da sua competência e no da própria direcção, podendo incumbi-los de tarefas específicas.

2 — Em caso de ausência ou impedimento prolongado, devidamente justificado, o vice-presidente com competências delegadas de substituição deverá assumir as funções de presidente da direcção de pleno direito.

3 — Verificando-se a situação referida no número anterior, será chamado a integrar a direcção o sócio que reúna as condições a que se refere o artigo 62.º

#### Artigo 43.º

##### Reuniões da direcção

1 — A direcção reunirá sempre que necessário a convocação e por iniciativa do seu presidente.

2 — Obrigatoriamente, na 2.<sup>a</sup> e 4.<sup>a</sup> semanas de cada mês.

3 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

4 — A direcção só poderá reunir e deliberar validamente estando presente mais de metade dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Responsabilidade pessoal dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção não podem abster-se de votar nas deliberações tomadas em reuniões a que estejam presentes, respondendo solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo se houverem manifestado a sua discordância ou aqueles que, estando ausentes, em tal sentido se pronunciarem na primeira reunião em que compareçam.

2 — As assinaturas de dois membros da direcção são suficientes para obrigar o Sindicato, sendo uma delas superior a do presidente ou a do tesoureiro, designa-

damente para abrir e movimentar e encerrar contas bancárias, aceitar, sacar, endossar letras e livranças e alienar bens imóveis.

3 — O exercício, em nome do Sindicato, do direito de acção cível ou penal contra os membros da direcção deve ser aprovado em reunião do conselho nacional.

4 — Em caso de procedimento doloso, o SITESC é sempre solidariamente responsável com os titulares do órgão executivo.

5 — Os membros da direcção só poderão ser responsabilizados pelos actos praticados no exercício de funções dentro do limite de tempo em que exerceram o mandato.

6 — Desvinculados do exercício do mandato, os membros da direcção ficam obrigados a prestar, aos órgãos eleitos em exercício, toda a colaboração e informação que lhes seja formalmente solicitada sobre o seu tempo de mandato.

#### Artigo 45.º

##### Constituição de mandatários

O presidente da direcção poderá constituir mandatários, nos termos do n.º 7 do artigo 41.º, para a prática de determinados actos ou categoria de actos, devendo, neste caso, fixar o âmbito dos poderes conferidos.

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 46.º

##### Modo de eleição

O conselho fiscal é eleito pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto.

#### Artigo 47.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, um presidente, um vice-presidente e um vogal, sendo o cabeça da lista mais votada o seu presidente.

#### Artigo 48.º

##### Competência e responsabilidade do conselho fiscal

1 — Compete ao conselho fiscal no exercício da sua acção conscienciosa e imparcial:

- a) Fiscalizar e dar parecer anual sobre as contas do exercício apresentadas pela direcção, até 10 dias antes da reunião do conselho nacional que as apreciar;
- b) Verificar a regularidade dos registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;
- c) Pedir à direcção todos os esclarecimentos e informações que entender necessários para o exercício das suas competências;
- d) Dar conhecimento à direcção das verificações, fiscalizações e diligências que tenham feito e do resultado das mesmas;
- e) Participar no congresso e no conselho nacional.

2 — Responsabilidade:

- a) Os membros do conselho fiscal respondem nos termos aplicáveis das disposições legais, solidariamente com os da direcção, por actos ou omissões destes no desempenho dos respectivos cargos quando o dano se não teria produzido se houvesse cumprido as suas obrigações de fiscalização.

3 — O presidente do conselho fiscal pode assistir e participar nas reuniões da direcção, sem direito de voto.

#### Artigo 49.º

##### Reuniões do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal deve reunir pelo menos todos os trimestres e, por iniciativa do seu presidente ou a pedido da direcção, sempre que tal seja necessário.

2 — Elaborar relatório trimestral sobre a acção fiscalizadora exercida, a fim de ser presente ao conselho nacional.

#### Do conselho de disciplina

#### Artigo 50.º

##### Modo de eleição

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto.

#### Artigo 51.º

##### Composição

O conselho de disciplina é composto por três membros, um presidente, um vice-presidente e um vogal, sendo o cabeça da lista mais votada o seu presidente.

#### Artigo 52.º

##### Competência e responsabilidade do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina, como órgão encarregado por zelar pelo cumprimento dos estatutos e dos regulamentos:

- a) Inquirir, sob deliberação do conselho nacional, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor para deliberação daquele as medidas que considere adequadas;
- b) Aplicar as sanções disciplinares previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 20.º;
- c) Propor ao conselho nacional a aplicação da pena a que se refere a alínea e) do artigo 20.º

#### Artigo 53.º

##### Reuniões do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina deve reunir, sempre que necessário, por iniciativa do seu presidente ou a pedido da direcção.

2 — Na sua última reunião de cada ano, o conselho de disciplina deverá elaborar e votar um relatório da sua actividade anual, para ser presente ao conselho nacional.

## SECÇÃO II

### Delegados sindicais

#### Artigo 54.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — A direcção deverá promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional pelo método de Hondt.

3 — A inexistência de candidaturas transfere para a direcção o direito de nomeação de delegados sindicais, de empresa, zona ou região, fixando-lhe as competências.

#### Artigo 55.º

##### Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1 — A direcção assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais.

2 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante os órgãos estatutários do Sindicato e devem traduzir fielmente, junto daqueles, todas as directivas destes emanadas.

3 — Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

#### Artigo 56.º

##### Comunicação à entidade empregadora

A direcção comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

## SECÇÃO III

### Organização regional

#### Artigo 57.º

##### Das delegações regionais

1 — As delegações regionais ou outras formas de representação, a que se refere o n.º 3 do artigo 1.º, serão regidas nos termos dos presentes estatutos e do regulamento das delegações, aprovado em conselho geral, sob proposta da direcção.

2 — Para cada delegação regional será eleito pela direcção do SITESC um coordenador.

## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais

#### SECÇÃO I

##### Mandato

#### Artigo 58.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — Os processos de candidaturas aos corpos gerentes do SITESC, em listas completas que devem englobar todos os órgãos, devem ser apresentados ao presidente da mesa do congresso, nos termos do regulamento eleitoral.

2 — Cada lista proposta a eleição para os órgãos estatutários não poderá conter um mínimo de suplentes superior ao número de efectivos.

#### Artigo 59.º

##### Incompatibilidade

Cada associado só pode ser eleito para um órgão nacional.

#### Artigo 60.º

##### Tomada de posse

O presidente da mesa do congresso dará posse a todos os eleitos para os diversos órgãos estatutários, logo após o escrutínio do acto eleitoral.

#### Artigo 61.º

##### Perda de mandato

Perdem o mandato os membros dos corpos gerentes:

- 1) Que registem ausência não justificada às reuniões do órgão que integram em três sessões seguidas ou cinco interpoladas, cabendo a cada colectivo a competência para aceitação da justificação;
- 2) Que tenham solicitado o pedido de demissão ou renunciado ao mandato;
- 3) Os pedidos de demissão ou as renúncias ao mandato dos membros dos órgãos estatutários devem ser dirigidos ao presidente do respectivo órgão a que o subscritor pertence, salvo se, tratando-se do seu presidente, este deverá apresentá-los ao presidente do conselho nacional.

#### Artigo 62.º

##### Preenchimento de vagas

1 — As vagas ocorridas nos órgãos sindicais e respeitantes a membros eleitos directamente são preenchidas pelo sócio imediatamente a seguir na ordem da respectiva lista ou, tratando-se de coligação, pelo sócio imediatamente a seguir afecto à tendência pela qual havia sido proposto o membro que deu origem à vaga.

2 — Quando, por aplicação da regra contida na parte final do número anterior, se torne impossível o preenchimento da vaga por sócio proposto pela mesma ten-

dência, o mandato será conferido a um sócio que conste da lista de suplentes a indicar pela tendência que deu origem à vaga.

## SECÇÃO II

### Regime financeiro

#### Artigo 63.º

##### Quotizações

1 — A quotização sindical será enviada ao SITESC até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere pelos seguintes montantes:

- a) 1% da retribuição ilíquida mensal para os trabalhadores que exerçam funções por conta de outrem;
- b) Um mínimo de € 5 mensais para os trabalhadores que exerçam funções em regime livre numa ou mais entidades empregadoras;
- c) Para os trabalhadores na situação de reforma ou pré-reforma, € 2.

#### Artigo 64.º

##### Regime de administração financeira, orçamento e contas

1 — Dada a especificidade do regime legal que tutela as normas e procedimentos contabilísticos, sempre que a direcção assim o delibere, devem os registos contabilísticos serem tratados sob a responsabilidade oficial de um técnico de contas, devidamente acreditado na respectiva câmara oficial, a quem caberá a certificação legal destas.

2 — Não cabe aos órgãos do SITESC instruir ou de qualquer forma influenciar o técnico oficial de contas em matéria da sua competência, cujos princípios da transparência e da legalidade representa no exercício das suas funções e por estas se responsabiliza.

3 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na delegação dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato, reflectida numa contabilidade geral e numa contabilidade de custos, esta especialmente vocacionada para o controlo da gestão financeira dos cursos de formação profissional.

4 — As despesas serão sempre enquadráveis no orçamento anual aprovado em conselho nacional, podendo a direcção proceder às alterações que julgue necessárias, dentro dos limites orçamentais, devendo submeter à apreciação do conselho nacional a execução de despesas que excedam os limites totais do orçamento.

5 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados pelos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sindicais ou os bens patrimoniais do Sindicato a fins diversos não enquadráveis estatutariamente.

## SECÇÃO III

### Disposições comuns

#### Artigo 65.º

##### Livros de actas

1 — Das reuniões de todos os órgãos estatutários serão lavradas actas, onde constem as deliberações tomadas e demais actos julgados relevantes para a actividade sindical, em livros próprios para cada órgão.

2 — Os órgãos do SITESC podem aprovar, no fim de cada reunião, uma minuta da acta.

#### Artigo 66.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

## SECÇÃO IV

### Estatutos

#### Artigo 67.º

##### Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos e demais regulamentos internos serão regulados pelas disposições legais aplicáveis e, na sua falta, por «Proposta de resolução», aprovada pelo conselho nacional.

#### Artigo 68.º

##### Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos poderão ser alterados pelo congresso, desde que conste da respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 69.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação em congresso, por voto directo e secreto.

#### Artigo 70.º

##### Disposição final e transitória

1 — Com a aprovação dos presentes estatutos revogam-se os anteriormente em vigor.

2 — Os corpos gerentes em exercício mantêm-se em funções até à tomada de posse dos órgãos eleitos ao abrigo e nos termos dos presentes estatutos.

Registados em 2 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 123, a fl. 62 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. da Energia — SINERGIA — Eleição em 15 de Junho de 2004 para o triénio de 2004-2006**

#### **Direcção**

Presidente — António José Matos Cristóvão, bilhete de identidade n.º 2314827, emitido em 21 de Fevereiro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidentes:

Mário Jorge Santos Cardoso, bilhete de identidade n.º 3703089, emitido em 25 de Agosto de 2003 pelo arquivo de identificação do Porto.

Afonso Henrique Almeida Cardoso, bilhete de identidade n.º 5807513, emitido em 27 de Setembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Braga.

Tesoureiro — António Manuel Vieira Mendes, bilhete de identidade n.º 5327053, emitido em 22 de Maio de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

José Carlos Marques Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7790779, emitido em 2 de Agosto de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco José Guerreiro Capão, bilhete de identidade n.º 4554777, emitido em 27 de Outubro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Manuel Carita Franco, bilhete de identidade n.º 5399968, emitido em 19 de Outubro de 2000 pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Mário António Carvalho Sequeira, bilhete de identidade n.º 5042123, emitido em 28 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Cardoso Santos, bilhete de identidade n.º 4011193, emitido em 20 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Carlos Alberto Freitas Simões, bilhete de identidade n.º 2587050, emitido em 7 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Joaquim Coelho Marqueiro, bilhete de identidade n.º 3848932, emitido em 20 de Março de 2002 pelo arquivo de identificação do Porto.

Carlos Alberto Alves Pinheiro, bilhete de identidade n.º 4867872, emitido em 21 de Março de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel José Martins Pacheco, bilhete de identidade n.º 6069200, emitido em 12 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Braga.

António Rodrigues Antunes, bilhete de identidade n.º 4085483, emitido em 11 de Março de 1996 pelo arquivo de identificação da Guarda.

Avelino Manuel Santos Marques, bilhete de identidade n.º 2511647, emitido em 25 de Setembro de 2003 pelo arquivo de identificação da Guarda.

Manuel Luís Alves Silva Fafiães, bilhete de identidade n.º 3817764, emitido em 14 de Junho de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Manuel Paiva Anselmo, bilhete de identidade n.º 7409822, emitido em 19 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A. — Alteração**

Aprovada em assembleia no dia 12 de Julho de 2004.

#### Artigo 10.º

A CT da ENATUR é constituída por dois membros, eleitos pelo Plenário.

Registados em 3 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 90/2004, a fl. 79 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Radiodifusão Portuguesa, S. A. — Eleição em 26 de Janeiro de 2004 para o biénio de 2004-2006.**

Efectivos:

Maria Alexandra Colles Gonçalves da Silva Fraga, técnico superior G2, Museu da Rádio.  
António Paulo Gonçalves Pereira Rato, locutor G2, Antena 2.  
Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro, engenheira técnica G3, direcção técnica.  
Alfredo dos Santos Rocha, técnico de som G2, RDP/Centro.  
Leonel Pires Cargaleiro, técnico de som G2, direcção técnica.

Diniz Costa Ponte, motorista-coordenador de tráfico G2, RDP/Açores.  
Humberto Paula Martins Ricardo, jornalista G3, RDP/Sul.

Suplentes:

Ana Maria Monteiro da Silva, secretária de redacção G2, direcção de informação.  
Fernando Alberto Correia Falardo, técnico de electrónica G2, direcção técnica.  
Maria José Pargana Dionísio, realizador G2, antena 1.

Registados em 2 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 89, a fl. 79 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A. — Eleição em 12 de Julho de 2004, para o mandato de 2004-2006.**

**Efectivos:**

Jorge Félix dos Prazeres Sousa, motorista.  
Maria Deolinda da Silva Pereira de Saraiva Felismino, secretária de administração.

**Suplentes:**

Maria Teresa Guerreiro Lança Rodrigues Correia Baeta, directora de departamento.  
Maria dos Santos da Silva Eiras, técnica superior.

Registados em 3 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 91/2004, a fl. 79 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **Caixa Económica Montepio Geral — Eleição de Representantes**

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 Caixa Económica Montepio Geral, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 31 de Agosto de 2004, relativa à convocatória da eleição

dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho daquela empresa.

De acordo com o artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho — regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho —, os trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral abaixo indentificados subscrevem a convocatória para dia 7 de Dezembro de 2004 da eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

*(Seguem-se 140 assinaturas.)*

### II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 12 de Agosto de 2004)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2750 Cascais — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrow Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Senhor do Monte, sem número, 4575-543 Sebolido, Penafiel — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Cónego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavadrede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2775 S. Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050-047 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.

- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odeira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2710 Sintra — alvará n.º 25/91.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050-188 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura, Castro Marim — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520-285 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozeiros — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Vila Marim — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Campo dos Mártires da Pátria, 110, 1150-227 Lisboa — alvará n.º 108/93.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerda, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TERTIR, gabinete 43, 2615-179 Alverca — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Poeta Aleixo, 7-A, Rego de Água, 2860-285 Alhos Vedros 2860 Moita — alvará n.º 458/2004.

- Eurocede — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- Eurointegra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4400 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430-202 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Seleção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Henrique Medina, Marinhas, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. António Joaquim Granja, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Seleção e Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 12, 1.º, C, 1050-136 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvaes, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.

- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, 2.º PR, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOBFACTOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, sala C, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Alagoachos, lote 28, 2.º, B, 7645-012 Vila Nova de Mil Fontes — alvará n.º 292/2000.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 419/2003.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.<sup>da</sup>, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- LUSOCEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- MAIASSELVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiiro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bancelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.

- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 56-A, loja, 2900-060 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2780-730 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- POWERCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Bijagós, 20, Cruz de Pau, Amora, 2845 Amora — alvará n.º 450/2004.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bancelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espadaneira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.

- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João de Castro, 124, 3.º, traseiras, 4435 Baguim do Monte — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário, E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMÁODOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Pátio Ferrer, 1, lugar de Abóboda, São Domingos de Rana, 2750 Cascais — alvará n.º 326/2001.
- SOMARMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, 141, São Marcos, 2710 Sintra — alvará n.º 454/2004.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi, bloco B, escritório 16, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora, 2845 Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.

- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Afonso, 7, 1.º, esquerdo, 2810-237 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

