

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 1

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço i c u o  
€ 14,06

|                 |                       |        |         |       |          |                |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|-------|----------|----------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1. <sup>A</sup> SÉRIE | LISBOA | VOL. 72 | N.º 1 | P. 1-148 | 8-JANEIRO-2005 |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|-------|----------|----------------|

|   | Pág. |
|---|------|
| Regulamentação do trabalho .....          | 5    |
| Organizações do trabalho .....            | 107  |
| Informação sobre trabalho e emprego ..... | 141  |

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- IBERFIBRAN — Poliestireno Extrudido, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 5

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins ..... 5
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ..... 6
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros ..... 7
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ..... 8
- Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e de manutenção) ..... 9
- Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT para o comércio automóvel ..... 11
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) ..... 13
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 14
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros ..... 15

## Convenções colectivas de trabalho:

|  |    |
|--|----|
| — CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global .....  | 17 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros — Revisão global .....  | 30 |
| — CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global ..... | 53 |
| — CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global .....                                   | 80 |

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

|  |     |
|--|-----|
| — A. S. P. L./S. P. E. — Assoc. Sindical de Professores Licenciados/Sind. de Profissionais da Educação ..... | 107 |
| — CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....                       | 108 |
| — Sind. dos Controladores de Tráfego Aéreo .....   | 112 |
| — Sind. Nacional dos Motoristas .....  | 112 |

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

|   |     |
|---|-----|
| — Assoc. Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende .....  | 113 |
| — Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária, que passa a denominar-se Assoc. dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal — APEMIP — Alteração ..... | 121 |
| — Assoc. dos Agricultores do Concelho de Mafra, que passa a denominar-se Assoc. de Agricultores do Concelho de Mafra — Alteração .....  | 134 |
| — AMIP — Assoc. das Mediadoras Imobiliárias de Portugal — Cancelamento de registo dos estatutos .....   | 138 |

#### II — Direcção:

...

#### III — Corpos gerentes:

|   |     |
|---|-----|
| — Assoc. de Agricultores do Concelho de Mafra ..... | 139 |
| — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa .....     | 139 |

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Identificação:

|  |     |
|--|-----|
| — Comissão de Trabalhadores da empresa PORTCAST — Fundação Nodular, S. A. .... | 140 |
|--|-----|

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

**I — Convocatórias:**

...

**II — Eleição de representantes:**

...

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**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 16 de Dezembro de 2004 ..... 141



**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

### **IBERFIBRAN — Poliestireno Extrudido, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa IBERFIBRAN — Poliestireno Extrudido, S. A., com sede na Rua da Amieira, São Mamede de Infesta, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas na Zona Industrial de Ovar.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica, baseando-se na concepção de partida do tipo de indústria — extrusão de poliestireno — e, conseqüentemente, dos equipamentos instalados, em que se verificam grandes períodos de arranque dos equipamentos, da ordem de seis a oito horas, e subseqüente período também longo até estabilização da feira.

Acrescenta a requerente tratar-se de um avultado investimento, inteiramente de raiz, concebido para laborar em contínuo, numa actividade em que se considera pioneira em Portugal.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 2) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 3) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa IBERFIBRAN — Poliestireno Extrudido, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais sitas na Zona Industrial de Ovar.

Lisboa, 26 de Novembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*. — A Secretária de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Maria da Graça Ferreira Proença de Carvalho*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Indus-

triais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 9 de Junho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações e trabalho entre

empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. Segundo o estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão, 15,72% dos trabalhadores deste sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que a maioria destes auferem retribuições até 2,4% inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As alterações das convenções actualizam outras prestações pecuniárias com um acréscimo médio de 2,5%. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Embora as convenções tenham área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no território do continente.

A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 9 de Junho de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º

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

Lisboa, 17 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luis Miguel Pais Antunes*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas na área a sua aplicação a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais revistas na mesma convenção não representados pelo sindicato outorgante.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão, cerca de 30% dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que mais de 14% auferem retribuições inferiores em mais de 6,9% às da tabela salarial da convenção. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores da tabela salarial da convenção.

A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras da convenção, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelo sindicato outorgante da convenção colectiva.

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

se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, são estendidas, no distrito de Coimbra:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

#### 2.º

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

Lisboa, 17 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de

Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas na área a sua aplicação a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais revistas na mesma convenção não representados pelos sindicatos outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão, cerca de 50% dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 14% auferem retribuições inferiores em mais de 7% às da tabela salarial da convenção. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As retribuições dos níveis IX a XV da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados na associação de empregadores subscritora da convenção, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelos sindicatos outorgantes da convenção colectiva.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, são estendidas, no distrito de Évora:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições dos níveis IX a XV da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

2.º

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

Lisboa, 17 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial, Industrial e de

Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas na área da sua aplicação a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção não representados pela associação sindical outorgante.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão, cerca de 55 % dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 42 % auferem retribuições inferiores em mais de 7 % às da tabela salarial da convenção. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As retribuições dos níveis G, H, I e J da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras da convenção, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pela associação sindical outorgante da convenção colectiva.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.



Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º — 1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, são estendidas, no distrito de Bragança:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições dos níveis G, H, I e J da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

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

17 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e de manutenção).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e

do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e de manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

17 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Nota justificativa**

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e de manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

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

2 — A referida convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos subsequentes.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 251, 22,7% dos quais auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 13,6% dos trabalhadores auferem retribuições entre 3,1% a 5,1% inferiores à daquela tabela salarial e 7,57% auferem remunerações inferiores às convencionais em mais de 7,1%.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas com 21 a 50 e com 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

3 — Por outro lado, a convenção actualiza também o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

4 — São excluídas da presente extensão:

- a) As cláusulas 21.ª, n.º 4, e 26.ª, n.º 3, por preverem que, em caso de encerramento da

- empresa para férias, o trabalhador pode renunciar a gozar a parte do período de férias que exceda 15 dias úteis. O n.º 5 do artigo 213.º do Código do Trabalho só permite a renúncia parcial ao gozo de férias desde que seja assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias. O regime legal assegura a transposição do artigo 7.º da Directiva n.º 2003/88/CE, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, que proíbe que o gozo de quatro semanas de férias seja substituído por qualquer compensação, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pelas disposições da convenção, porquanto estas não asseguram o respeito do regime da directiva;
- b) A cláusula 22.<sup>a</sup>, por atribuir a trabalhador contratado a termo por período inferior a um ano um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço. No caso de o contrato de trabalho ter duração igual ou superior a seis meses não respeita a duração mínima de 22 dias úteis de férias prevista no n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho;
- c) A cláusula 33.<sup>a</sup>, por regular os feriados em contradição com o regime previsto nos artigos 208.º e 210.º do Código do Trabalho;
- d) A cláusula 36.<sup>a</sup> (faltas justificadas), por estabelecer tipos e duração de faltas diferentes dos previstos no artigo 225.º, em violação do disposto no artigo 226.º, ambos do Código do Trabalho;
- e) A alínea c) da cláusula 43.<sup>a</sup>, por permitir a diminuição da retribuição mediante autorização do Ministério responsável pela área laboral e acordo do trabalhador. Embora a alínea d) do artigo 122.º do Código do Trabalho permita a diminuição da retribuição nos casos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos (n.º 2 do artigo 266.º da Constituição e artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo);
- f) Da cláusula 48.<sup>a</sup> (protecção da maternidade e paternidade):
- i) O proémio, porque remete para legislação revogada pelo Código do Trabalho;
  - ii) A alínea a), que proíbe que a trabalhadora grávida e durante três meses após o parto exerça tarefas incompatíveis com o seu estado. Este regime diverge do artigo 49.º do Código do Trabalho, nomeadamente no período coberto, que no Código compreende a gravidez, o puerpério e a aleitação. O regime legal corresponde à transposição do artigo 6.º da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pelas disposições da convenção, porquanto estas não asseguram o respeito do regime da directiva;
- g) A cláusula 49.<sup>a</sup>, sobre a protecção no despedimento de trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, diverge substancialmente do regime do artigo 51.º do Código do Trabalho, nomeadamente:
- i) O período abrangido pelo regime de protecção, na convenção, é até um ano após o parto e, na lei, compreende o puerpério e o tempo de aleitação;
  - ii) A convenção apenas permite o despedimento com justa causa, enquanto o Código não afasta qualquer das modalidades de resolução do contrato de trabalho por parte do empregador;
  - iii) A convenção não prevê que o despedimento careça de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres imposto pelo Código;
  - iv) A convenção não prevê que, se o despedimento for ilícito, a trabalhadora tenha direito a reintegração, como estabelece o Código do Trabalho;
  - v) A convenção não prevê que, em caso de despedimento ilícito, a trabalhadora tenha direito a indemnização por danos não patrimoniais.
- Relativamente à segunda diferença assinalada, a convenção, que apenas permite o despedimento por facto imputável à trabalhadora, não pode afastar a aplicação das outras modalidades de resolução por parte do empregador (n.º 1 do artigo 383.º do Código do Trabalho). A invalidade da convenção relativamente a este elemento central do seu regime impede que a cláusula 49.<sup>a</sup> seja abrangida pela extensão.
- 5 — Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.
- 6 — A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.
- Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.
- Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e de manutenção).**
- Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º — 1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e de manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São excluídas da extensão o n.º 4 da cláusula 21.ª, a cláusula 22.ª, o n.º 3 da cláusula 26.ª, as cláusulas 33.ª e 36.ª, a alínea c) da cláusula 43.ª, o proémio e a alínea a) da cláusula 48.ª e a cláusula 49.ª

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

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT para o comércio automóvel**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, e o primeiro objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

17 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### **Nota justificativa**

1 — Os contratos colectivos de trabalho (CCT) celebrados entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato

dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, insertos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

2 — Os aludidos CCT actualizam as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias.

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

O número de trabalhadores abrangidos a tempo completo é de 68 636, dos quais cerca de 86,3 % apresentam remunerações praticadas superiores às convencionais. Cerca de 9434 trabalhadores, correspondentes a 13,7 % do total, poderão estar envolvidos com a extensão projectada, atingindo seguramente mais empresas de menor dimensão (cerca de 27 % dos trabalhadores em microempresas).

As convenções actualizam outras prestações pecuniárias como o abono para falhas, a par de algumas ajudas de custo relacionadas com deslocações, com significado de impacte económico ligeiramente acima do ajustamento da tabela salarial (com actualizações entre 2,5 % e 6 %).

3 — As retribuições do nível 13 (ajudante de electricista do 1.º ano, estagiário para lavador e servente de limpeza) das tabelas I das tabelas salariais do anexo I, bem como dos grupos I, II, III e IV (aprendizes, praticantes e estagiários), das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

4 — São ainda excluídas da presente extensão:

A cláusula 12.ª, n.º 2 — idade e habilitações mínimas —, contraria o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho relativamente às condições de admissão ao trabalho de menor com idade inferior a 16 anos e remete para legislação revogada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

A cláusula 16.ª — emprego de deficientes — contraria o artigo 73.º do Código do Trabalho por não assegurar as condições de igualdade de tratamento neste consagradas;

A cláusula 37.ª, alínea h) — deveres dos trabalhadores —, contraria os n.ºs 2 e 4 do artigo 153.º do Código do Trabalho por, respectivamente, não prever a audição da comissão de trabalhadores e exigir a aprovação de regulamentos inter-

- nos de empresa pelo ministério responsável pela área laboral. Quanto ao segundo aspecto, tem-se em consideração que a convenção colectiva não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos (n.º 2 do artigo 266.º da Constituição e artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo);
- A cláusula 39.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *b*) — garantias dos trabalhadores —, contraria a alínea *d*) do artigo 122.º do Código do Trabalho, na parte em que condiciona a diminuição da retribuição do trabalhador a autorização do ministério responsável pela área laboral. Tem-se em consideração que a convenção colectiva não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos;
- A cláusula 39.<sup>a</sup>, n.º 2 — garantias dos trabalhadores —, prevê fundamentos de resolução com justa causa do contrato de trabalho por parte do trabalhador que não estão previstos no artigo 441.º do Código do Trabalho, tendo em consideração o disposto no n.º 2 do artigo 383.º do mesmo Código;
- A cláusula 41.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 2 — transmissão do estabelecimento —, contraria o artigo 318.º do Código do Trabalho, porquanto consagra um regime diferente do legalmente previsto. Atendendo a que o regime legal corresponde à transposição da Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, o referido regime não pode ser afastado pela convenção;
- A cláusula 54.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *a*), e n.º 3 — isenção de horário de trabalho —, contraria o artigo 177.º do Código do Trabalho por limitar as situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho e prever a sua autorização por parte do ministério responsável pela área laboral. Tem-se em consideração que a convenção colectiva não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos;
- A cláusula 61.<sup>a</sup> — trabalhadores-estudantes — remete para legislação revogada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- A cláusula 65.<sup>a</sup>, n.º 2 — duração de férias —, contraria o artigo 212.º, n.ºs 2 e 3, do Código do Trabalho por não prever direito a férias no ano da contratação em relação a trabalhadores admitidos no 2.º semestre;
- A cláusula 71.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *e*) — faltas justificadas —, contraria o n.º 1, alínea *a*), do artigo 225.º, em conjugação com o artigo 226.º, ambos do Código do Trabalho, por estipular duração diferente das faltas justificadas dadas por altura do casamento;
- A cláusula 73.<sup>a</sup> — efeitos das faltas no direito a férias — não se mostra conforme com o artigo 232.º, n.º 2, do Código do Trabalho por não salvaguardar o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias;
- A cláusula 80.<sup>a</sup>, n.º 11 — processo disciplinar para despedimento —, contraria o n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho e remete para legislação entretanto revogada;
- A cláusula 81.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *b*) — a ilicitude do despedimento —, contraria a alínea *b*) do artigo 429.º do Código do Trabalho por não indicar o motivo étnico como fundamento da ilicitude do despedimento;
- A cláusula 81.<sup>a</sup>, n.º 3, alíneas *b*) e *c*) — a ilicitude do despedimento —, contraria o artigo 430.º do Código do Trabalho e remete para legislação entretanto revogada;
- A cláusula 81.<sup>a</sup>, n.º 5 — a ilicitude do despedimento —, por restringir o princípio geral para apreciação da justa causa consagrado no n.º 2 do artigo 396.º e contrariar o disposto no n.º 2 do artigo 383.º do Código do Trabalho;
- A cláusula 81.<sup>a</sup>, n.º 6 — a ilicitude do despedimento —, contraria o artigo 456.º, n.º 4, em conjugação com o artigo 383.º, n.º 2, ambos do Código do Trabalho, por restringir o âmbito de protecção em caso de despedimento de representante dos trabalhadores;
- A cláusula 111.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *a*) — direitos especiais das mulheres —, contraria o artigo 49.º do Código do Trabalho por limitar a duração da protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- A cláusula 111.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *c*) — direitos especiais das mulheres —, contraria o artigo 39.º, n.º 3, do Código do Trabalho por estabelecer regras contrárias ao princípio da igualdade;
- A cláusula 112.<sup>a</sup>, n.º 1 — proibição de discriminação —, remete para legislação entretanto revogada pelo artigo 21.º, n.º 2, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.
- 5 — A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.
- 6 — Assim, verificando-se circunstâncias justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.
- 7 — Considerando que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.
- 8 — Embora as convenções tenham área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT para o comércio automóvel**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, insertos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, e o primeiro objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2004, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível 13 das tabelas I das tabelas salariais do anexo I, bem como dos grupos I, II, III e IV, das convenções apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas 12.ª, n.º 2, 16.ª, 37.ª, alínea h), 39.ª, n.ºs 1, alínea b), e 2, 41.ª, n.ºs 1 e 2, 54.ª, n.ºs 1, alínea a), e 3, 61.ª, 65.ª, n.º 2, 71.ª, n.º 1, alínea e), 73.ª, 80.ª, n.º 11, 81.ª, n.ºs 1, alínea b), 3, alíneas b) e c), e 5 e 6, 111.ª, n.º 1, alíneas a) e c), e 112.ª, n.º 1.

2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do

Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outras (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18 e 27, de 15 de Maio e de 22 de Julho de 2004, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 21 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e outras (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18 e 27, de 15 de Maio e 22 de Julho de 2004, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

2 — As referidas alterações actualizam as tabelas salariais.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, serão cerca de 194, a maioria dos quais (63,92%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 29,9% têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7,5%.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, constatou-se que são as dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores que empregam 53,61% dos trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial e 27,32% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7,5%.

Assinala-se que as convenções actualizam outras prestações pecuniárias como o subsídio de chefia mensal — primeiro-oficial e prestações em espécie, ambas com acréscimos de 3,5%, e ainda o abono por falhas sobre

o qual não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação.

3 — As associações de empregadores subscritoras das alterações aos referidos CCT abrangem os concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João da Madeira, Sever do Vouga, Vagos e Vale de Cambra, do distrito de Aveiro, pelo que a presente extensão será aplicável nos aludidos concelhos.

4 — À semelhança das portarias anteriores, a presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelos sindicatos outorgantes das convenções colectivas.

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e outras (comércio de carnes) e SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18 e 27, de 15 de Maio e 22 de Julho

de 2004, respectivamente, são estendidas, no distrito de Aveiro, aos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João da Madeira, Sever do Vouga, Vagos e Vale de Cambra:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luis Miguel Pais Antunes*.

## ANEXO

### Nota justificativa

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (alteração salarial e outras) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção referida a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais nela previstas, representadas pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O aludido contrato colectivo de trabalho (CCT) actualiza a tabela salarial e outras prestações pecuniárias.

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

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 783 trabalhadores, dos quais 361 (46,1 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 282 (36 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas com até 10 trabalhadores e de 21 a 50 trabalhadores as que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

3 — Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações pecuniárias: abono para falhas (2,9 %), diurnidades (3 %) e algumas ajudas de custo nas deslocações (2 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

6 — Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (alteração salarial e outras).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

#### 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela prevista;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### 2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luis Miguel Pais Antunes*.

## ANEXO

### Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 6033, a maioria dos quais (66,24%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 28,51% tem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7,1%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que nas microempresas, ou seja, nas que empregam até 10 trabalhadores, 45,22% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial e 21,08% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7,1%.

3 — Foi actualizado o valor das diuturnidades, do abono para falhas e algumas ajudas de custo, com acréscimos geralmente superiores ao da tabela salarial. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores justifica-se incluí-las na presente extensão.

4 — Por força da introdução de um novo grupo de trabalhadores, a convenção abrange a actividade de salões de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo convenção colectiva celebrada por outra associação de empregadores aplicável à referida actividade, a presente extensão abrangerá apenas as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

5 — São excluídas da presente extensão as seguintes disposições da convenção:

- a) O n.º 6 da cláusula 12.ª prevê, se a profissão de barbeiro ou cabeleireiro tiver sido exercida por trabalhador sem carteira profissional, que a autoridade estadual competente possa autorizar a admissão a exame para determinadas categorias dentro da profissão ou o ingresso na profissão com dispensa de estágio. Esta disposição, por um lado, contraria a exigência legal de carteira profissional regulada pela Portaria

n.º 799/90, de 6 de Setembro, e, por outro, não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja, porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ele impostos (n.º 2 do artigo 266.º da Constituição e artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo);

- b) A alínea c) da cláusula 61.ª, que limita à mãe o direito a dispensa para aleitação. O artigo 39.º, n.º 3, do Código do Trabalho prevê, no caso de não haver lugar a amamentação, que o pai também tem direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano, a exercer por qualquer dos progenitores, por decisão conjunta. Este direito corresponde a uma concretização do direito dos trabalhadores, sem distinção de sexo, à organização do trabalho de modo a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição], bem como da incumbência cometida à lei de regular a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa do trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança (n.º 4 do artigo 68.º da Constituição). No mesmo sentido, o n.º 1 do artigo 28.º do Código do Trabalho assegura a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos. A disposição da convenção que limita à mãe o direito a dispensa para aleitação não está de acordo com a Constituição e a lei, não devendo por isso ser abrangida pela extensão.

6 — À semelhança das portarias anteriores, a presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelos sindicatos outorgantes da convenção colectiva.

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

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



**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, são estendidas, no distrito de Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção, com excepção dos empregadores que se dedicam à actividade de serviços pessoais de penteado e estética, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outor-

gantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

3 — Não são objecto de extensão o n.º 6 da cláusula 12.ª e a alínea c) da cláusula 61.ª da convenção.

2.º

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global.**

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1979, 23, de 22 de Junho de 1980, 28, de 29 de Julho de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 14, de 15 de Abril de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 21, de 8 de Junho de 1988, 24, de 30 de Junho de 1989, 24, de 29 de Junho de 1990, 23, de 22 de Junho de 1991, 25, de 8 de Julho de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1994, 33, de 8 de Setembro de 1995, 33, de 8 de Setembro de 1996, 32, de 29 de Agosto de 1997, 31, de 22 de Agosto de 1998, 30, de 15 de Agosto de 1999, 31, de 22 de Agosto de 2000, 31, de 22 de Agosto de 2001, 37, de 8 de Outubro de 2002, e 36, de 29 de Setembro de 2003.

### CAPÍTULO I

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

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região do Minho se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e loiça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2 — O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e de Viana do Castelo.

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

4 — O presente CCT abrange 30 empregadores e 315 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — A vigência do presente contrato colectivo de trabalho regular-se-á pelo que na lei se dispuser.

2 — A tabela salarial produz efeitos de 1 de Maio de 2004 a 30 de Abril de 2005.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão do contrato

1 — A denúncia do contrato terá de ser feita com a antecedência mínima de 60 dias do termo de cada um dos períodos de vigência.

2 — A denúncia do contrato pode ser feita pela Federação signatária ou pela Associação Industrial do Minho.

3 — A denúncia terá de ser feita por escrito, em carta registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte, e deverá ser acompanhada da proposta de alterações a efectuar.

4 — A resposta à proposta terá de ser feita no prazo de 30 dias após a recepção desta, considerando-se aceitação tácita da proposta de revisão a falta de contraproposta no decurso do mesmo prazo.

5 — Na falta de resposta até quarenta e oito horas antes do fim do prazo, a parte proponente deverá contactar a outra no sentido de apurar da existência ou não de contraproposta.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados de harmonia com as suas funções numa das categorias profissionais estabelecidas em anexo.

2 — Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados nos termos do disposto do n.º 1 desta cláusula, no prazo de 60 dias.

3 — Os casos de dúvida quanto à reclassificação dos trabalhadores deverão ser resolvidos pela comissão paritária prevista nesta convenção, nos 30 dias subsequentes.

4 — O trabalhador poderá executar temporariamente trabalhos diferentes daqueles para que está classificado, quando na empresa não haja trabalho correspondente à sua categoria, desde que tal se verifique no âmbito da empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias

1 — A atribuição das categorias e classes aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste contrato.

3 — As categorias profissionais omissas serão definidas e enquadradas nos grupos que lhes corresponderem pela comissão paritária prevista neste contrato.

4 — As definições das categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento dos organismos abrangidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — No preenchimento dos lugares vagos nas empresas os trabalhadores que já aí prestam serviço, desde que possuam as competentes habilitações técnicas e literárias, terão prioridade sobre os indivíduos que nunca tenham trabalhado na actividade. De entre os trabalhadores da empresa, serão preferidos os mais competentes e, em igualdade de competência, os mais antigos na empresa.

3 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental pelo período de 30 dias, findo o qual o trabalhador será admitido definitivamente na empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter permanente sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Documentos de admissão

Nas admissões que venham a fazer-se, e até oito dias após o período experimental, as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador um documento do qual constem, juntamente com a identificação do interessado, a profissão, escalão, retribuição mensal, horário de trabalho aprovado para a empresa, período experimental e demais condições acordadas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — Serão admitidos com a categoria de pré-aprendizes os indivíduos com idade compreendida entre os 14 e os 15 anos, inclusive, sendo promovidos a aprendizes logo que completarem 16 anos de idade.

2 — Todos os trabalhadores admitidos com idade inferior a 19 anos têm o máximo de três anos de aprendizagem.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 anos ou mais terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos.

4 — As categorias de pintor, modelador e rodista poderão ter uma aprendizagem de mais um ano em relação às restantes.

5 — Na categoria de forneiro só poderão ser admitidos trabalhadores com idade superior a 18 anos.

6 — Não haverá mais de 50% de pré-aprendizes ou aprendizes em relação ao número total de trabalhadores na empresa.

7 — O número total de auxiliares de serviços não poderá exceder 20% do número total de trabalhadores da empresa, com arredondamento para o número superior no caso de o número obtido pela aplicação daquela percentagem não corresponder à unidade.

8 — Os aprendizes, terminado o respectivo período de aprendizagem, passarão a praticantes, situação em que não poderão permanecer para além de um ano.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>-A

##### Densidades

1 — Por cada profissional de 1.<sup>a</sup> não poderão existir mais de quatro profissionais de 2.<sup>a</sup>

2 — Em cada cinco profissionais de uma determinada categoria, um terá de ser classificado de 1.<sup>a</sup>, procedendo-se ao acerto logo que o número de profissionais exceda em três o dividendo, superior a cinco, de que resulta o quociente exacto.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções

Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevada.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria superior passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria do trabalhador substituído durante o tempo dessa substituição.

2 — Todos os trabalhadores indicados para a substituição de outros, desde que mantenham efectiva prestação de trabalho, para além de seis meses de serviço, e desde que tenham a mesma perfeição e rentabilidade do trabalhador substituído, não poderão ser substituídos senão pelos trabalhadores ausentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadro do pessoal das empresas

1 — Constituem o quadro permanente das empresas todos os trabalhadores que, à entrada em vigor deste

contrato, se encontrem ao seu serviço com esse carácter e aqueles que como tal vierem a ser admitidos.

2 — As entidades patronais são obrigadas a colaborar a remeter e a fixar, nos termos da lei, os mapas anuais do pessoal.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### A — Disposições gerais

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir as cláusulas deste contrato;
- 2) Executar com zelo e pontualidade as funções que lhes forem confiadas;
- 3) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidas, prestando-lhes, em matéria de serviços, todos os conselhos e ensinamentos lhes sejam solicitados;
- 4) Zelar pelo bom estado e conservação da ferramenta e do material que lhes estiver confiado;
- 5) Cumprir e fazer cumprir as regras de salubridade, higiene e segurança, disciplina e de trabalho, no âmbito das normas contratuais e legais em vigor;
- 6) Comparecer ao serviço com assiduidade, de acordo com o horário de trabalho afixado;
- 7) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar, nomeadamente entidade patronal, superior hierárquico e colegas de trabalho;
- 8) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- 9) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- 10) Promover ou executar todos os dados tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- 1) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- 2) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança, nomeadamente obrigando-os a limpar os locais de trabalho, dentro do respectivo horário, concedendo-lhes o tempo necessário para tal;
- 3) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob o seu comando. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

- 4) Prestar ao sindicato, sempre que por ele seja apresentada justificação, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento do CCT;
- 5) Indicar para lugares de chefia ou de coordenação trabalhadores de valor profissional e humano;
- 6) Informar os trabalhadores sobre a situação e o objectivo da empresa nos termos que por lei venha a ser regulado;
- 7) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
- 8) Descontar no salário dos trabalhadores e enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeite, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, devidamente preenchidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- 1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça todos os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, por qualquer forma, directa ou indirectamente, excepto nos casos previstos na lei ou neste CCT;
- 3) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, desde que a mesma se encontre devidamente atribuída;
- 4) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- 5) 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;
- 6) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, movendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- 7) A prática de *lock-out*;
- 8) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se esta transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup> deste CCT.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais da mulher

Constituem direitos especiais da mulher:

- 1) Não desempenhar durante a gravidez tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmado pelo seu médico assistente, devendo ser transferida para serviços que não sejam prejudiciais à sua saúde, se assim o pedir e o médico aconselhar;
- 2) Por ocasião do parto, uma licença remunerada nos termos da lei;
- 3) Os dias de licença deverão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto;
- 4) Interromper o trabalho diário por dois períodos de meia hora para amamentação dos filhos, sem perda de retribuição;
- 5) Faltar até dois dias de cada mês, não sendo tais faltas remuneradas;
- 6) Faltar uma vez por mês, e pelo tempo indispensável à ida a consultas pré-natais, sem perda de remuneração.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores menores

1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos é proibida, nos termos legais, a prestação de trabalho nocturno.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais são obrigadas a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da respectiva saúde e desenvolvimento físico normal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direitos à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a exercer a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — As comissões sindicais ou intersindicais de empresa são constituídas por delegados sindicais.

3 — As entidades patronais não poderão opor-se a que os dirigentes sindicais, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções, desde que lhes seja dado conhecimento da visita e seus motivos com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início da mesma. Esta visita não poderá prejudicar o normal funcionamento da empresa. No final da visita os dirigentes sindicais avistar-se-ão com o representante da entidade patronal para tentar solucionar os problemas existentes.

A entidade patronal quando, por motivos injustificados, recusar a entrada dos dirigentes sindicais fica

sujeita a que estes recorram às entidades oficiais competentes, que decidirão sobre as razões das partes.

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

5 — A entidade patronal deve, dentro das suas possibilidades, pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações dentro da empresa para reuniões.

6 — Aos dirigentes sindicais, devidamente credenciados, é facultado o acesso às reuniões de trabalhadores, mediante aviso à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Tempo para exercício de funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, cada dirigente sindical dispõe de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

As entidades patronais são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou, na sua falta, do delegado sindical ou, em qualquer dos casos, pela iniciativa de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho normal, até um período mínimo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patro-

nal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — O delegado sindical da empresa reúne de comum acordo com a entidade patronal ou seu representante sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicados afixados na empresa, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Das decisões tomadas e dos fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados na empresa, com o prazo máximo de vinte e quatro horas.

4 — Estas reuniões, salvo acordo em contrário, reger-se-ão da seguinte forma:

- a) Reunião por iniciativa do delegado sindical: o tempo despendido contará para o crédito de horas posto na cláusula 20.<sup>a</sup> e, até ao limite desse crédito, as reuniões realizar-se-ão, em princípio, dentro do horário normal de trabalho, não podendo, porém, ser interrompidas com o argumento exclusivo de ter terminado o horário normal de trabalho. Atingido o limite daquele crédito, as reuniões previstas nesta alínea só poderão realizar-se fora do horário normal de trabalho;
- b) Reuniões por iniciativa da entidade patronal: o tempo perdido não será considerado para efeito de crédito de horas e devem realizar-se dentro do horário normal.

5 — Os dirigentes sindicais, devidamente credenciados, poderão ser chamados, se a outra parte nisso concordar, a participar nestas reuniões.

## CAPÍTULO IV

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — As quarenta horas semanais distribuir-se-ão de segunda-feira a sexta-feira, por cinco dias de oito horas, excepto acordo em contrário entre as partes.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Redução de horários para trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos nocturnos terão direito, nos dias em que tenham aulas, a uma redução de uma hora no período normal de trabalho, se nesse tempo o trabalhador não causar prejuízo sério à empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame, devendo apresentar documento comprovativo.

3 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas no números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar semestralmente.

4 — A entidade patronal deve facilitar, dentro das suas possibilidades, o trabalho em tempo parcial aos trabalhadores-estudantes, embora com perda proporcional da retribuição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 25 %.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal.

2 — Só em caso de imperiosa necessidade poderá ser prestado trabalho extraordinário, devendo o trabalhador ser dispensado se a sua realização lhe causar prejuízo sério.

3 — O trabalhador que realize trabalho extraordinário só pode retomar o trabalho normal oito horas após ter terminado aquele trabalho.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário dá direito à retribuição especial remunerada em 50 % de acréscimo sobre a retribuição base efectivamente praticada.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado dá direito a uma retribuição correspondente a 200 % da retribuição base diária devida por igual período de trabalho diário, a qual será adicionada à retribuição mensal normal.

2 — Sem prejuízo do estipulado no número anterior, o trabalhador terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Generalidades

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos da presente convenção, o trabalhador tem direito regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista na tabela anexo a esta convenção.

3 — É vedada à entidade patronal a adopção dos regimes de retribuição à peça ou a prémio, salvo acordo dos trabalhadores.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Documento, data e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das horas de trabalho extraordinário, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento deve ser efectuado mensalmente até três dias após o termo do período a que respeita, dentro do horário e no local de trabalho, salvo acordo em contrário.

3 — A fórmula para o cálculo do salário/hora é a seguinte:

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

sendo:

*RM* = retribuição mensal;

*HS* = número de horas de trabalho semanal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

Quando algum trabalhador exercer funções características de uma categoria superior à que lhe está atribuída tem direito a receber o vencimento dessa categoria superior à que lhe está atribuída e tem direito a receber o vencimento dessa categoria correspondente ao tempo em que estiver no exercício dessas funções.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Quando no decurso do ano a que se reporta esta regalia se verificarem ausências ao trabalho, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de trabalho prestado ao longo do ano.

3 — Para efeito do número anterior contam como serviço efectivo as seguintes faltas:

- a) As motivadas por acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) As faltas justificadas que confirmam direito a remuneração, com excepção das previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 38.ª desta convenção, que vão além de 30 dias;
- c) Os 90 dias por licença de parto, apenas acumuláveis com 15 dos 30 dias previstos na alínea anterior.

4 — No ano da admissão, bem como da cessação do contrato, e ainda no ano de ingresso e regresso do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito a 1/12 da sua retribuição por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 34.ª

##### Descanso semanal e feriados

1 — Salvo acordo em contrário, os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que em princípio serão o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores gozarão os seguintes feriados:

- 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, 8 e 25 de Dezembro;
- Feriado municipal;
- Terça-feira de Carnaval.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser trocado por outro dia com significado na localidade.

#### Cláusula 35.ª

##### Férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, 30 dias de calendário, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, que deverá ser paga antes do início daquele período.

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

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

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

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

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

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

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

11 — 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.

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

13 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

15 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agre-

gado familiar que trabalhem na mesma empresa. Devem também, na medida do possível, ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

16 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal obrigatório.

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

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

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

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

21 — 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.

22 — 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.

23 — 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.

24 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 22.

25 — A prova da situação de doença prevista no n.º 23 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

26 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, o trabalhador receberá as férias e subsídio que iria gozar no ano da cessação, se ainda as não tiver gozado, bem como o período correspondente aos meses de trabalho no próprio ano da cessação do contrato.

27 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder as férias nos termos e

condições previstos no presente contrato, e independentemente das sanções em que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que aqueles deixarem de gozar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

No início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas — Princípios gerais

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatório dos trabalhadores.

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

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

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

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

9 — Todos os trabalhadores poderão consultar a sua ficha ou folha de registo de faltas, sempre que o solicitarem, sem que a entidade patronal se possa opor.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;



- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins no 1.º grau da linha recta e ainda pessoas vivendo maritalmente, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos ou cunhados e ainda de pessoas com quem se viva em comunhão de mesa e habitação, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Dois dias por ocasião do nascimento dos filhos;
- h) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiros, se como tal estiverem inscritos;
- i) Durante o dia que proceda a doação de sangue, cessando esse direito se tal for remunerado.

2 — Não implicam perda de vencimento nem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador as seguintes faltas justificadas:

- a) As referidas nas alíneas a), b), c) e g) do número anterior;
- b) As mencionadas na alínea d) do número anterior, dentro do limite do crédito concedido aos dirigentes e delegados sindicais na cláusula 20.ª deste CCT, usando os elementos das comissões de trabalhadores de crédito idêntico ao estabelecido para os delegados sindicais;
- c) As mencionadas na alínea f) do número anterior, excepto as dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio de previdência respectivo, e excepto ainda as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha direito a qualquer subsídio de seguro. Porém, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado;
- d) As mencionadas na alínea h) do número anterior, pelo tempo indispensável ao socorro de sinistros;
- e) As mencionadas na alínea i) do número anterior, durante meio dia.

#### Cláusula 39.ª

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas dadas pelos trabalhadores fora dos casos previstos nesta convenção ou sem observância das formalidades postas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência,

o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados e imediatamente anteriores ou posteriormente ao dia ou dias de falta.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

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

#### Cláusula 40.ª

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas 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

### Disciplina

#### Cláusula 41.ª

##### Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação, culposa, de qualquer trabalhador abrangido por esta convenção colectiva, dos princípios, direitos, deveres e garantias mútuas nela consignados.

#### Cláusula 42.ª

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua orientação e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar, quando não se trate de justa causa, será exercido com observância do seguinte:

- a) Os factos imputados ao trabalhador serão levados ao seu conhecimento através de competente nota de culpa;

- b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade;
- c) A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á, seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia;
- d) Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores;
- e) A repreensão simples não carece de processo escrito para ser aplicada.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

De acordo com a gravidade do facto, as infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho sem vencimento até sete dias;
- d) Despedimento com justa causa.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

2 — A declaração de despedimento previsto nas alíneas e) e c) do número anterior deverá ser comum à outra parte de forma inequívoca.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

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

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação dos despedimentos compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conse-

quências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa 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 as liberdades das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativo, definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á, seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo do número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de

documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão de despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão de despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretado fica sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup>, n.º 2, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de € 250 a € 100 àquelas entidades, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau

de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a 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 será de um mês.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Justa causa para despedimento por parte do trabalhador

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

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

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

3 — A referência a um mês posta no número anterior será substituída por quatro semanas, se o vencimento for pago à semana, ou por duas quinzenas, se pago à quinzena.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde constem

o tempo em ele esteve ao serviço da empresa e cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter qualquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Alteração da entidade patronal**

1 — No caso de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas a partir das existentes, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste CCT, salvo regime mais favorável que lhes deva ser aplicável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes dos contratos de trabalho vencidos nos seis meses anteriores à operação, ainda que se trate de trabalhadores 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 15 dias anteriores à operação, fazer afixar aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos profissionais que devem reclamar os seus créditos.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Falência da empresa**

1 — A declaração judicial da falência da empresa 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 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Segurança social**

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios**

As empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores lugares com mesas, cadeiras ou bancos suficientes onde eles possam tomar as suas refeições, salvo casos de impossibilidade de obtenção de espaço para o efeito.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Assistência na doença**

Quando os trabalhadores se virem prejudicados nos seus direitos de assistência na doença, por falta de cumprimento culposo das obrigações para com a Caixa pelas entidades patronais, estas são obrigadas a assegurar a cobertura dos mesmos direitos que a Caixa garantiria.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

1 — O disposto na cláusula anterior aplica-se também nas situações de doença profissional e acidente de trabalho, com as devidas adaptações.

2 — Quando ocorra o falecimento de um trabalhador, os herdeiros directos têm direito a receber os créditos já vencidos e devidos àquele trabalhador na data da morte.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

A entidade patronal obriga-se a cumprir as disposições em vigor sobre higiene e segurança no trabalho enquanto não houver nova legislação.

### **CAPÍTULO X**

#### **Comissão paritária**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessoradas por um número de elementos não superior a dois;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência de efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 30 dias subsequentes, justificação deste CCT, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomes ou em qualquer altura mediante comunicação, por escrito à outra parte.

2 — Normas de funcionamento — salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará:

- a) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalho para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até 15 dias antes da data da reunião;
- b) No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

- a) Interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente CCT;
- b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, sem direito a voto, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

#### 4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação cada uma das partes tem direito a um único voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por acordo dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este CCT e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Garantias das regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os profissionais, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente existente à data da sua entrada em vigor.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal para os trabalhadores abrangidos por este contrato passam a fazer parte integrante desta convenção colectiva.

3 — Condições mais favoráveis contidas neste CCT prevalecem sobre acordos colectivos de trabalho ou de outras regulamentações em vigor por via administrativa.

#### ANEXO I

##### Definição de categorias

*Acabador.* — É o trabalhador que acaba e retoca peças de cerâmica em cru, podendo fabricar asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

*Ajudante de forneiro.* — É o trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão, nomeadamente alimentando o forno sob orientação daquele.

*Auxiliar de serviços.* — É o trabalhador que executa todos os serviços necessários dentro da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

*Decorador manual.* — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel, na generalidade.

*Decorador à pistola.* — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica à pistola.

*Embalador.* — É o trabalhador que embrulha ou embala os objectos acabados em caixas ou caixotes e executa todos os serviços inerentes à expedição.

*Embrulhador.* — É o trabalhador que executa as tarefas conducentes à preparação das peças de cerâmica para serem embaladas.

*Encarregado.* — É o trabalhador da empresa responsável pela orientação técnica e disciplinar necessária à boa execução dos trabalhos da mesma.

*Enfornador e desenfornador.* — É o trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos, encaixados ou não, nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

*Formista.* — É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas de gesso.

*Forneiro.* — É o trabalhador que, entre outras funções, é encarregado de efectuar as operações inerentes à cozedura. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico será qualificado como forneiro, e pago como tal, o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos ou muflas e a responsabilidade da cozedura.

*Lixador.* — É o trabalhador que lixa e prepara as peças, depois de cozidas, para a pintura.

*Modelador.* — É o trabalhador que faz o primeiro modelo, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gessos.

*Oleiro formista ou de lambugem.* — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma por lambugem ou lastra.

*Oleiro jaulista.* — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas a contramolde, em máquinas não automáticas.

*Oleiro rodista.* — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

*Pintor manual.* — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel, em pormenor.

*Rebarbador.* — É o trabalhador que rebarba e retoca peças em cru.

*Torneiro.* — É o trabalhador que torneia peças cerâmicas à máquina ou à mão ou exerce outros serviços compatíveis com a sua categoria.

*Vidrador.* — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade a vidragem de todas as peças cerâmicas.

#### ANEXO II

##### Enquadramentos e tabela salarial

| Grupo | Enquadramento                                | Tabela salarial (euros) |
|-------|--|-------------------------|
| 1     | Encarregado .....                            | 569,50                  |
|       | Modelador de 1. <sup>a</sup> .....           |                         |
| 2     | Modelador de 2. <sup>a</sup> .....           | 528                     |
|       | Oleiro rodista de 1. <sup>a</sup> .....      |                         |
| 3     | Decorador à pistola de 1. <sup>a</sup> ..... | 472                     |
|       | Oleiro rodista de 2. <sup>a</sup> .....      |                         |

| Grupo | Enquadramento   | Tabela salarial (euros) |
|-------|---|-------------------------|
| 4     | Decorador à pistola de 2. <sup>a</sup> .....<br>Enfornador e desenfornador .....<br>Formista de 1. <sup>a</sup> .....<br>Forneiro .....<br>Vidrador .....   | 41,50                   |
| 5     | Formista de 2. <sup>a</sup> .....<br>Oleiro formista de lambugem de 1. <sup>a</sup> .....<br>Oleiro jaulista de 1. <sup>a</sup> .....<br>Pintor manual de 1. <sup>a</sup> .....<br>Torneiro .....                                   | 408                     |
| 6     | Acabador de 1. <sup>a</sup> .....<br>Decorador manual de 1. <sup>a</sup> .....<br>Pintor manual de 2. <sup>a</sup> .....  | 404,50                  |
| 7     | Acabador de 2. <sup>a</sup> .....<br>Ajudante de forneiro .....<br>Decorador manual de 2. <sup>a</sup> .....<br>Embalador .....<br>Oleiro formista de lambugem de 2. <sup>a</sup> .....<br>Oleiro jaulista de 2. <sup>a</sup> ..... | 401,50                  |
| 8     | Auxiliar de serviços .....<br>Embrulhador .....<br>Lixador .....<br>Rebarbador .....  | 396,50                  |

#### Aprendizagem:

Até um ano na situação de pré-aprendiz e aprendiz — € 296;  
Praticante — € 298,50.

Braga, 28 de Dezembro de 2004.

Pela Associação Industrial do Minho:

*Carlos Gomes Ferreira*, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*José Manuel Azevedo Feteira de Oliveira*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, 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 Mana;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 30 de Dezembro de 2004, a fl. 78 do livro n.º 10, com o n.º 173/2004, 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 Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros — Revisão global.

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1986, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

#### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, aplica-se em todo o território nacional à actividade de comércio de artigos de óptica e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Ópticos (ANO) e, por outra, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação desta CCT ao Ministério do Trabalho, as associações de empregadores e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão desta CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores com as categorias profissionais nela previstas que não se encontrem filiados nas associações sindicais signatárias.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente CCT entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de cada ano e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT será feita por qualquer das partes com pelo menos três meses de antecedência em relação ao termo dos respectivos períodos de vigência fixados nos números anteriores.

4 — Enquanto esta CCT não for alterada ou substituída no todo ou em parte renovar-se-á automaticamente decorridos os respectivos períodos de vigência.

5 — As denúncias serão feitas mediante o envio às demais partes contratantes de proposta de revisão fundamentada, através de carta registada, com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da respectiva entrega.

6 — As contrapartes deverão remeter às partes denunciadas uma contraproposta fundamentada no prazo de 30 dias após a recepção das propostas de revisão, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7 — As partes denunciadas disporão de 10 dias para examinar as contrapropostas. Findo este prazo, iniciar-se-ão de imediato as negociações.

8 — A CCT denunciada mantém-se em vigor até ao início da vigência de outra que expressamente a revogue.

9 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias aos serviços competentes do respectivo ministério.

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de a empresa efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de três meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

3 — No acto de admissão deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

- a) Nome completo do trabalhador e identificação da empresa;
- b) Categoria profissional e definição de funções;
- c) Horário de trabalho;

- d) Local de trabalho e ou área ou zona de trabalho e sede da empresa;
- e) Retribuições (retribuição base, subsídios, etc.) e sua periodicidade;
- f) Condições particulares de trabalho e de retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos.

Este documento deverá ser feito em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior implica para a entidade empregadora a obrigação de provar que as declarações feitas pelo trabalhador não são verdadeiras, se a falta de contrato escrito lhe for imputada.

5 — Deverão ser fornecidos 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 de segurança, de regalias sociais, etc.

6 — A entidade empregadora que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquiridos ao serviço de outra empresa do mesmo sector, desde que, no acto de admissão, o trabalhador dê, por escrito, conhecimento à nova entidade empregadora das referidas regalias.

7 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato colectivo e aplicável à nova entidade empregadora.

8 — É proibido à entidade empregadora fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I — Trabalhadores de comércio, similares e trabalhadores em armazém:

- a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade e com as habilitações literárias 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 administrativos:

- a) A idade mínima de admissão dos trabalhadores administrativos é de 16 anos;
- b) As habilitações mínimas exigidas são o 11.º ano do ensino secundário ou equivalentes a cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àquele;

- c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;
- d) O disposto na alínea b) não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em locais onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino;

III — Cobradores — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

IV — Telefonistas — idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais;

V — Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:

- a) Paquetes, contínuos e porteiros — idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Guardas — idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais;

VI — Trabalhadores técnicos de vendas:

- a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, diligenciando as empresas no sentido de, em igualdade de circunstâncias, serem preferidos os trabalhadores com curso técnico-profissional do comércio ou equivalente;
- b) As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado essas funções;

VII — Os trabalhadores habilitados com o curso técnico de óptica ocular serão admitidos com a categoria mínima de terceiro-oficial de óptica.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A entidade empregadora que readmitir um trabalhador cujo contrato haja cessado nos três anos anteriores obriga-se a contar na antiguidade do trabalhador o tempo de serviço prestado anteriormente, salvo se o contrato houver cessado por rescisão do trabalhador sem justa causa.

2 — A readmissão prevista no n.º 1 desta cláusula não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental, salvo acordo em contrário.

2 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos I e II da tabela salarial, com excepção de gerente comercial e de chefe de escritório;
- c) 240 dias para gerente comercial, chefe de escritório e quadros superiores.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização, obrigando-se, contudo, a entidade empregadora a avisar o trabalhador da cessação com oito dias de antecedência ou a pagar-lhe uma importância correspondente.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

5 — Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

1 — As empresas só poderão contratar trabalhadores a termo certo ou incerto, nos termos da lei, desde que a celebração de tal contrato se destine à satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora ou o trabalhador comunique, respectivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

3 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevenindo-se a ocorrência do termo incerto, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as suas funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades empregadoras que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de 30 dias, numa das categorias indicadas no referido anexo.

3 — Quando os trabalhadores desempenharem funções a que correspondam diversas categorias ser-lhes-á atribuída a mais qualificada e correspondente retribuição.



### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Relações nominais

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a organizar e remeter, dentro dos prazos e às entidades referidas na lei, os quadros do pessoal ao seu serviço.

2 — As empresas inscreverão, ainda, nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de quotização aos sindicatos, além dos trabalhadores na situação de doentes, os sinistrados, os menores de idade, os que estiverem na situação de licença sem retribuição e os admitidos a título experimental ou temporário. Quando as entidades empregadoras chefie efectivamente os estabelecimentos, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

3 — O incumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade empregadora nas penalidades legais fixadas para o efeito.

4 — O disposto nesta cláusula ficará prejudicado se entretanto for publicada legislação que regule de maneira diferente esta matéria.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Dotações mínimas

1 — Quando as entidades empregadoras tenham estabelecido 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 — Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

I — Trabalhadores de comércio e oficiais de óptica:

- É obrigatória a existência de um empregado comercial, técnico de comércio, oficial encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores da secção ou do estabelecimento seja igual ou superior a três;
- O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25% dos trabalhadores classificados como empregados comerciais, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- Densidades:

| Empregados comerciais e oficiais de óptica | Número de trabalhadores |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |   |
|--|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|---|
|  | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |   |
| Grau III e primeiros-oficiais .....        | -                       | - | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |   |
| Grau II e segundos-oficiais .....          | -                       | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |
| Grau I e terceiros-oficiais .....          | 1                       | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 6 |
| Ajudantes .....                            | -                       | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 6  | 7 |

- Havendo mais de 20 trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores do que os atribuídos à categoria superior e mais dois;
- Sempre que a entidade empregadora exerça, de forma efectiva, funções no estabelecimento,

poderá preencher qualquer das categorias previstas nos grupos do anexo I;

- Nos estabelecimentos em que não haja trabalhador com funções exclusivas de caixa pode essa função ser cometida a qualquer trabalhador ao serviço desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

II — Trabalhadores administrativos:

- É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de escritório com um mínimo de 15 trabalhadores. Os chefes de secção serão no mínimo de 15% dos trabalhadores administrativos;
- As percentagens a observar na classificação dos assistentes administrativos serão as seguintes:

| Assistentes administrativos | Número de trabalhadores |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|                             | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Grau III .....              | -                       | - | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3  |
| Grau II .....               | 1                       | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  |
| Grau I .....                | -                       | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4  |

- O número total de estagiários no escritório não poderá ser superior a 25% de assistentes administrativos ou a um, no caso de o número de assistentes administrativos ser inferior a quatro;

III — Profissionais de armazém — quadro de densidades:

- Até seis trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado;
- De 7 a 10 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;
- De 11 a 15 trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;
- Mais de 15 trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado geral de armazém, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a categoria superior.

I — Trabalhadores de comércio, de óptica e de armazém:

- Os praticantes e aprendizes de óptica com dois anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- Os empregados comerciais do grau II e empregados comerciais do grau I, bem como os segundos-oficiais e terceiros-oficiais, serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na sua categoria;
- Os ajudantes e oficiais-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a empregados comerciais do grau I e a terceiros-oficiais, respectivamente;

- d) Os primeiros-oficiais serão promovidos a técnicos de óptica ocular ao fim de três anos, desde que habilitados com o respectivo curso;

## II — Trabalhadores administrativos:

- a) Os paquetes logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos;
- b) Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam os 22 anos de idade, ascenderão a assistentes administrativos do grau I;
- c) Os assistentes administrativos de grau II e grau I, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a assistentes administrativos de grau III e grau II, respectivamente.

2 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Não encarregar qualquer trabalhador de serviços que não sejam os da sua profissão ou categoria, de harmonia com a definição constante do anexo I, salvo com o acordo deste;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup> deste contrato, bem como permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos;
- i) 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;
- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento desta convenção;
- n) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de empresa, quando existam.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, 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) 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;
- e) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>;
- 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;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade empregadora**

1 — A prática por parte da entidade empregadora de qualquer acto em contravenção com o 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 na cláusula 47.<sup>a</sup>

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos na cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador**

1 — No caso de o trabalhador dar o seu acordo à transferência a que se refere a alínea *f*) da cláusula 13.<sup>a</sup>, a entidade empregadora custeará todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemnizá-lo-á de todos os prejuízos por esta acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, mas ela se efective por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações referidas na cláusula 47.<sup>a</sup>, a não ser que a entidade empregadora prove que não há prejuízo sério.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

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

- a) Cumprir as disposições da lei e as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por

intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Alteração da entidade empregadora**

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associada(s) ou não, mantêm-se os contratos de trabalho dos trabalhadores atingidos, bem como os direitos estabelecidos nesta convenção, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade empregadora durante os 30 dias anteriores à alteração fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula serão uniformizadas as condições mínimas de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<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 formação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

## CAPÍTULO IV

### **Formação profissional**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou inter-sindical ou aos delegados sindicais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de vinte horas anuais de formação até 2005 e de trinta e cinco horas anuais a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições desta convenção sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentam cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da entidade patronal, têm direito a uma redução de horário até ao limite de duas horas diárias e cento e trinta horas anuais, se comprovadamente o exigir a deslocação e o horário, sem prejuízo da retribuição e demais regalias.

2 — O disposto no número anterior estende-se às acções de formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

4 — A utilização da faculdade referida nos n.ºs 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais do que 15% dos traba-

lhadores, sem prejuízo das acções de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sábado, até às 13 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso, que não pode ser inferior a uma nem superior a duas horas, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Nas empresas que tenham escritórios junto dos estabelecimentos ou armazém poderá o horário do escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo ser excedido os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — 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.

5 — 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 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — Não se considera trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal, sem prejuízo do previsto nos números anteriores, ou para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado,

quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

7 — A entidade empregadora fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte, desde que o trabalhador não tenha transporte habitual.

8 — Sempre que o trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

9 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de cem horas por ano.

10 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%, tanto para o trabalho suplementar nocturno como para o trabalho suplementar diurno.

11 — A prestação de trabalho suplementar terá de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

12 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar imediatamente após a sua prestação.

13 — Do registo previsto no número anterior constará sempre a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

14 — No mesmo registo deverão ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

15 — A retribuição por trabalho suplementar deve ser paga até ao dia 6 do mês seguinte àquele em que foi prestado.

#### Cláusula 24.<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 compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando se perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito

a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho — Princípio geral**

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

2 — Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e deste contrato, ouvidos os trabalhadores interessados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- 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 da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Execução de funções que requeiram a ultrapassagem frequente dos horários de trabalho estabelecidos.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — 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;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por semana ou por mês;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no n.º 3 desta cláusula, é a seguinte:

35% da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

O valor correspondente às horas diárias prefixadas, calculado com base na fórmula:

$$\begin{aligned} & \text{Número de horas} \times \\ & \times 25\% \text{ da retribuição base mensal} \end{aligned}$$

para as situações previstas na alínea b);  
18% da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — Para efeitos da presente convenção, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno normal será superior em 50% à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa mínima

1 — Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção 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 n.º 1 desta cláusula compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3 — Quando um trabalhador aufera 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 empregadora 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 retribuição exclusivamente em comissões.

6 — Aos técnicos de vendas a quem, sem o seu acordo, seja alterada a área de trabalho ou mudada a clientela será garantida, durante os 9 meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores àquela.

7 — Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritório e balcão), quando exerçam efectivamente essas funções, e o cobrador terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 3,6% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de centimos mais próxima.

8 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

9 — O abono para falhas não será liquidado durante o período de férias nem integrará os subsídios de férias e de Natal.

10 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de € 2,40, a partir de 1 de Janeiro de 2004, e de € 2,60, a partir de 1 de Janeiro de 2005, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, entendendo-se como tal a prestação de pelo menos cinco horas normais de trabalho.

11 — Para todos os efeitos previstos nesta convenção, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As retribuições previstas na cláusula anterior 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 terá de ser efectuado durante o mês seguinte àquele em que se emitiu a facturação da venda.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local de trabalho

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 não seja fixo.

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 50,70 para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — € 31;  
Almoço ou jantar — € 11,90.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade empregadora, esta pagar-lhe-á um valor por quilómetro percorrido igual ao que vigorar, em cada ano civil, para a Administração Pública, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo os passageiros transportados gratuitamente.

6 — A entidade empregadora é responsável pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores do serviço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

7 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos empregados, fica obrigada a fazer também um seguro ilimitado de responsabilidade civil, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

8 — Compete à entidade empregadora a escolha e pagamento do meio de transporte.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Deslocações para o estrangeiro**

1 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações ao estrangeiro, salvo se tiver dado o seu acordo.

2 — A entidade empregadora obriga-se a fazer um seguro de viagem relativo ao trabalhador deslocado ao estrangeiro, abrangendo despesas médicas no caso de acidente ou doença súbita.

3 — 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>

##### **Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição da mais elevada.

2 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem à mudança de categoria.

3 — Considera-se trabalho ocasional quando não ocorra por período superior a dez horas por mês, não podendo exceder cem horas por ano.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a 10 dias de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Após uma semana de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, só poderá deixar de exercer as suas novas funções com o regresso do titular do lugar.

4 — Verificando-se o impedimento definitivo do substituído, o substituto passa à categoria daquele, produzindo a alteração todos os seus efeitos desde a data em que se verificou a substituição.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — As retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de valor igual a 4,7% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de centimos mais próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorreria da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

3 — Para os trabalhadores já abrangidos pelo regime de diuturnidades, o prazo para a sua atribuição conta-se desde o vencimento da última; para os restantes trabalhadores, esse prazo conta-se desde o ingresso na empresa e na categoria profissional, devendo a diuturnidade ser processada no mês em que perfaça dois anos de antiguidade.

4 — As diuturnidades não serão devidas se a entidade empregadora já pagar quantitativo superior ao resultante da adição da retribuição mínima da tabela com as diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até 10 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter ainda 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 da cessação, o mesmo se verificando no caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado.

3 — Quando o impedimento prolongado seja motivado por doença subsidiada pela segurança social ou acidente de trabalho, a entidade empregadora complementar a parte do subsídio de Natal a cargo da segurança social ou entidade seguradora.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio de férias no valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso previsto no n.º 4 da cláusula 40.<sup>a</sup> («Período de férias»), o trabalhador receberá um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição do período de férias.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Complemento de subsídio de doença ou de acidente

1 — Em caso de doença, a entidade empregadora pagará a diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará para conseguir a reconversão compatível com as diminuições verificadas.

3 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade empregadora pagará a respectiva diferença.

4 — No caso de incapacidade temporária parcial, a entidade empregadora providenciará no sentido de dar trabalho compatível ao trabalhador, pagando a diferença entre o subsídio que o trabalhador receba e a retribuição líquida à data da baixa.

5 — No caso de incapacidade temporária absoluta, a entidade empregadora pagará um subsídio igual à diferença entre a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito e a retribuição líquida à data da baixa durante seis meses.

6 — A prova dos impedimentos referidos nos números anteriores consiste na apresentação pelo trabalhador do boletim de baixa pela segurança social ou companhia de seguros, independentemente do conhecimento que do facto deve dar à entidade empregadora no prazo de vinte e quatro horas.

7 — Os complementos referidos nos números anteriores cessam no momento em que os trabalhadores passem à situação de reforma.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Período de descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um dia de descanso semanal complementar que será, em regra, o sábado.

3 — Os trabalhadores que prestam serviço ao sábado terão direito a dois meios dias de descanso semanal complementar, sendo um deles obrigatoriamente o sábado de tarde. O outro meio dia é gozado no dia que for acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador. Não havendo acordo, será, obrigatoriamente, gozado na segunda-feira de manhã.

4 — São feriados obrigatórios:

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

5 — Além dos previstos no número anterior, são ainda considerados mais os seguintes feriados:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando aquele não existir, o feriado distrital;  
Terça-feira de Carnaval.

6 — Quando um feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a gozá-lo num dos sete dias úteis seguintes.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — Sem perda da retribuição normal, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado em dobro, dando ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

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 a, pelo menos, trabalho efectivo prestado durante três horas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente. Na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, as férias são aumentadas nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;



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

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 22 dias úteis.

5 — 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.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora. Na falta de acordo, compete a esta fixá-la entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

8 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

9 — É vedado à entidade empregadora interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

10 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade empregadora 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.

11 — No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo de férias, nos termos previstos na presente CCT, 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.

12 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade empregadora incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no prazo de vinte e quatro horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas nas alíneas *a*) e *h*) da cláusula 42.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e, pelo menos, de véspera, no segundo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos desta CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se desde já como autorizadas pela empresa, conferindo direito à retribuição, as seguintes faltas:

- a) Por nascimento de filhos, aborto ou nado-morto, até três dias, acrescidos dos dias indispensáveis para viagens, se as houver;
- b) Prática de actos no exercício de funções de bombeiro voluntário;
- c) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4 — A entidade empregadora poderá exigir a prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

5 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas referidas no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> («Tipo de faltas») não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo quanto à retribuição, nos seguintes casos:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição e, além disso, dão à empresa o direito de descontá-las na antiguidade.

3 — A prática repetida de faltas injustificadas, bem como a falta de veracidade dos factos alegados referidos no n.º 4 da cláusula 42.<sup>a</sup>, além de se considerarem faltas não justificadas, podem constituir infracção disciplinar.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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 15 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1,2 meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e nesta CCT, aos trabalhadores despedidos colectivamente é também atribuído o direito definido no número seguinte.

2 — Durante um ano a contar a partir da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de

preferência em futuras admissões em qualquer estabelecimento da mesma entidade empregadora.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador neste sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores da data e dos motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

5 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

6 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade e paternidade

Além do estipulado na presente convenção colectiva de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ela 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 pela entidade empregadora:

- a) Durante o período de gravidez e até 12 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, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, estas trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, se regime mais favorável não resultar da lei;
- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro;
- d) Da licença referida nas alíneas anteriores, 90 dias terão de ser obrigatoriamente gozados a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- e) 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 ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea b);
- f) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;
- g) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- h) O período de licença a seguir a aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com prescrição médica devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- i) Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno;
- j) As trabalhadoras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e pelo número de vezes

necessário e justificado, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas do funcionamento normal da empresa;

- l) A mãe trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora cada um, para o cumprimento dessa função, enquanto durar, sem perda de retribuição. Havendo acordo, os períodos acima referidos poderão ser utilizados no início e ou no termo da jornada de trabalho;
- m) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para prestar assistência ao filho, até este perfazer 1 ano;
- n) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes ou após a licença de maternidade;
- o) Durante o período de gravidez e no decurso da amamentação, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno, nos termos da legislação aplicável;
- p) A trabalhadora grávida ou puérpera tem direito a emprego a meio tempo, com retribuição proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja prejuízo para a entidade empregadora.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, retribuída nos termos da alínea f) da cláusula anterior, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea b) da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, 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 30 dias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador ou trabalhadora adoptante tem direito a faltar ao trabalho durante 100 dias consecutivos para acompanhamento do menor.

2 — Sendo dois os adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles e gozada, ou não, em simultâneo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja 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 é 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 da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — Após o decurso da licença prevista nos números anteriores, a entidade empregadora deve facultar a participação do(a) trabalhador(a) em acções de formação e reciclagem profissional.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido submetido a exame médico, a expensas da entidade empregadora, destinado a certificar se possui capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades empregadoras devem assegurar ao trabalhador menor exame médico, para prevenir que do exercício da actividade

profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

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 empregadoras encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao seu normal desenvolvimento.

5 — Os menores deverão ter a categoria e a retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas, ou das 18 horas, se frequentarem aulas nocturnas.

7 — Aos menores é também aplicável o direito à educação e à formação, bem como outros direitos e protecções especiais previstos na lei.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

Considera-se trabalhador-estudante todo aquele que frequente qualquer nível de educação escolar e ainda cursos de valorização ou aperfeiçoamento profissional, oficial ou particular.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Facilidades para a frequência de aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até dez horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Suspensão e cessação das facilidades para a frequência de aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup> («Facilidades para a frequência de aulas») podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos da cláusula 61.<sup>a</sup> («Requisitos para a fruição de regalias»).

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para a prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para os efeitos da aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais de natureza equivalente, bem como a apresentação de trabalhos quando estes os substituem ou os complementam e desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela empresa.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número total de dias de férias a que tem direito.

3 — Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar dos direitos e regalias estabelecidos neste capítulo, incumbe ao trabalhador-estudante, junto da entidade empregadora, fazer prova da sua con-

dição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir destes direitos e regalias, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou o aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

4 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por causa de ter gozado licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nos números seguintes.

2 — A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.

3 — Apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

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

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor e pela mesma infracção não poderá ser aplicada mais de uma sanção.

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

6 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 15 dias e em cada ano civil o total de 45 dias.

## CAPÍTULO XI

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação da comissão sindical, de delegados sindicais ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte e quatro horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de vinte e quatro horas da hora em que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa poderão participar nas reuniões referidas nos números anteriores com o pré-aviso de três horas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade empregadora é obrigada:

- a) A pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais;
- b) A pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade empregadora, 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.

2 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem ver alterado o horário 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 segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.

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 dez horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na retribuição ou em 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 segurança social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da retribuição.

8 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade empregadora ser avisada, por escrito, com a 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 1.º dia em que a falta se verificou.

#### Cláusula 67.<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) Até 10 trabalhadores — um delegado;
- b) De 11 a 29 trabalhadores — dois delegados;
- c) De 30 a 49 trabalhadores — três delegados;
- d) Para 50 ou mais trabalhadores, o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$3 + \frac{N-50}{30}$$

representando  $N$  o número de trabalhadores.

4 — O resultado apurado nos termos da alínea  $d$ ) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais definido no n.º 3 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

6 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar por escrito à entidade empregadora a identificação dos seus delegados, bem como a daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados e das comissões sindicais

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa, sem prejuízo da laboração normal;
- b) Obter esclarecimento sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, nomeadamente as condições de trabalho;
- c) Controlar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que qualquer das partes o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade empregadora serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados nos locais de trabalho.

3 — As decisões tomadas entre a comissão sindical e a entidade empregadora e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade empregadora e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito o reservado nos termos do n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Constituição, funcionamento e deliberação

#### 1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito de voto;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para o desempenho de funções no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes ao da publicação desta CCT, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;
- e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pelas partes que os nomearem em qualquer altura mediante comunicação por escrito às outras partes, devendo esta alteração ser também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### 2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias com a indicação da agenda de trabalhos, do local, do dia e da hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;
- c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter às partes outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3 — Atribuições — compete à comissão paritária a interpretação de cláusulas e a integração de lacunas da presente CCT.

#### 4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores abrangidos por esta CCT e podem ser objecto de regulamento de extensão;
- d) As deliberações devem ser remetidas pela entidade secretariante ao Ministério do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

### Garantias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção colectiva de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previsto na cláusula 1.<sup>a</sup> e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos, aplicar-se-á a legislação vigente.

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### Reclassificação

Com a entrada em vigor da presente convenção, os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas ou alteradas são reclassificados como segue:

- Propagandista, em delegado de informação;
- Caixeiro, em empregado comercial;
- Praticante de caixeiro, em praticante de empregado comercial;
- Caixeiro-ajudante, em empregado comercial-ajudante;
- Caixeiro-viajante, em técnico de vendas;
- Caixeiro de praça, em técnico de vendas;
- Analista de sistemas, em técnico de informática;
- Programador, em técnico de informática;
- Contabilista, em técnico oficial de contas;
- Guarda-livros, em técnico de contabilidade;
- Operador de computador, em técnico de informática;
- Correspondente em línguas estrangeiras, em técnico administrativo;
- Escriturário, em assistente administrativo;
- Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, em assistente administrativo;
- Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, em assistente administrativo;



Dactilógrafo, em assistente administrativo;  
Contactologista ou técnico de lentes de contacto,  
em técnico de contactologia.

## ANEXO I

### Definição funcional de categorias

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as que a seguir se enumeram e definem:

#### I — Trabalhadores do comércio, armazém e vendas

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores, cuida da exposição das mercadorias esforçando-se por que tenham um aspecto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas, é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho e em estabelecimentos industriais, em exposições ou a domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

*Delegado de informação.* — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos, 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.

*Empregado comercial.* — É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades, processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias, participa na exposição e reposição dos produtos, na informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda. Pode ser designado empregado comercial, do grau I, II ou III.

*Técnico comercial.* — É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa, procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral, colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido, atende e aconselha clientes e assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

*Conferente.* — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

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

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

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou ao seu armazenamento.

*Aprendiz de óptica ou praticante de empregado comercial.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

*Oficial-ajudante ou empregado comercial-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para empregado comercial, do grau I ou terceiro-oficial de óptica.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender e estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores e dos caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça, pelos programas cumpridos, etc.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que, detentor de conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e na localização de potenciais oportunidades de negócio.

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

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e pela conservação das mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, os recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Oficial encarregado ou 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; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Encarregado geral de armazém.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento.

*Oficial de óptica.* — É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes e as marca, bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara e pode, quando necessário, ajudar ao balcão sem que isso possa converter-se em sistema; deve ser designado por encarregado, primeiro-oficial, segundo-oficial ou terceiro-oficial.

## II — Trabalhadores administrativos

*Chefe de escritório.* — É 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.

*Chefe de divisão, serviços ou departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa e cofres e confere as respectivas existências, prepara fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos e 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.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diversos *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação. Pode ser designado por técnico de informática, dos graus I e II.

*Técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a

administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa em conformidade com as normas e as disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

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

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância da área administrativa em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência e de documentação, valores e materiais diversos, prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático e utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Pode ser designado por assistente administrativo, dos graus I, II e III.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e do registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, e assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para os funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

## III — Serviços de portaria

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos, desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda o de reprodução de documentos e de endereçamento.

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

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou de visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

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

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço da limpeza das instalações.

#### IV — Telefonista

*Telefonista.* — É o trabalhador que faz ligações telefónicas internas e externas e dá informações de interesse sobre ligações telefónicas.

#### V — Cobrador

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce outras funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

#### VI — Motorista

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também as suas carga e descarga.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

#### VII — Técnico de óptica ocular

*Técnico de óptica ocular.* — É o trabalhador que prepara, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e coloca-as na armação adequada às características ópticas e geométricas das lentes e aos factores morfológicos do cliente: toma conhecimento das especificações das lentes prescritas, mede, com instrumentos apropriados, a distância naso-pupilar, a distância «Vertex» (lente-olho) a fim de obter os dados morfológicos da face e da cabeça, mede as características das lentes correctoras com instrumentos ópticos apropriados e redige a sua fórmula de acordo com as normas em vigor, aconselha o cliente sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda, elabora ficha de trabalho com os dados ópticos, geométricos e morfológicos utilizando as cotas normalizadas a fim de ser feita a montagem das lentes correctoras ou compensadoras, conforme a sua finalidade, na armação escolhida, marca, traça, corta, lapida, bisela, ranhura e fura diversos tipos de lentes utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem e ajusta e repara óculos utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações.

#### VIII — Óptico optometrista

*Óptico optometrista.* — É o trabalhador que mede e analisa a função visual e prescreve e administra meios ópticos e exercícios visuais para a sua correcção ou compensação: efectua a análise optométrica utilizando o equipamento adequado, escolhe o meio de compensar as deficiências detectadas, prescreve os meios ópticos adequados, óculos e lentes de contacto, executa, se necessário, as prescrições de acordo com as medidas morfológicas do cliente relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros ópticos e efectua a respectiva adaptação, prescreve e orienta os exercícios de reeducação visual e envia para o médico oftalmologista os clientes que apresentem suspeitas de lesões, casos patológicos ou outros estados oculares anormais.

#### IX — Técnico de contactologia

*Técnico de contactologia.* — É o trabalhador que adapta lentes de contacto ao cliente de acordo com a prescrição: determina os valores queratométricos da face anterior da córnea com instrumento apropriado, determina a quantidade e a qualidade do filme lacrimal através de testes apropriados a fim de seleccionar as lentes mais adequadas, efectua cálculos sobre os valores refractivos das lentes e estuda e ensaia os vários tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas.

### ANEXO II

#### Tabelas de retribuições certas mínimas

##### I — Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

| Grupos | Categorias profissionais   | Retribuições (euros) |
|--------|--|----------------------|
| I      | Chefe de escritório .....<br>Chefe de departamento, divisão ou serviços<br>Encarregado-geral de armazém .....<br>Gerente comercial .....<br>Óptico optometrista .....<br>Técnico oficial de contas .....<br>Técnico de informática do grau II .....<br>Tesoureiro .....  | 816                  |
| II     | Chefe de compras .....<br>Chefe de secção (administrativo) .....<br>Chefe de vendas .....<br>Técnico de contactologia .....<br>Encarregado de armazém .....<br>Oficial encarregado ou chefe de secção ...<br>Técnico administrativo do grau II .....<br>Técnico comercial do grau II .....<br>Técnico de informática do grau I .....<br>Técnico de contabilidade ..... | 759,50               |
| III    | Inspector de vendas .....<br>Secretário de direcção .....<br>Subchefe de secção .....<br>Técnico de óptica ocular .....<br>Técnico administrativo do grau I .....<br>Técnico comercial do grau I .....<br>Técnico de vendas do grau II .....   | 716                  |
| IV     | Caixa (administrativo) .....<br>Cobrador .....<br>Fiel de armazém .....<br>Motorista de pesados .....<br>Assistente administrativo do grau III .....<br>Empregado comercial do grau III .....<br>Primeiro-oficial .....<br>Prospector de vendas .....<br>Técnico de vendas do grau I .....   | 687                  |

| Grupos | Categorias profissionais   | Retribuições (euros) |
|--------|--|----------------------|
| V      | Conferente .....<br>Delegado de informação .....<br>Demonstrador .....<br>Motorista de ligeiros .....<br>Recepcionista .....<br>Empregado comercial do grau II .....<br>Assistente administrativo do grau II .....<br>Segundo-oficial .....  | 642                  |
| VI     | Ajudante de motorista .....<br>Contínuo .....<br>Caixa de balcão .....<br>Distribuidor .....<br>Embalador .....<br>Guarda .....<br>Porteiro .....<br>Servente .....<br>Telefonista .....<br>Empregado comercial do grau I .....<br>Assistente administrativo do grau I .....<br>Terceiro-oficial ..... | 593,50               |
| VII    | Empregado comercial — ajudante do 2.º ano .....<br>Estagiário do 2.º ano .....<br>Oficial — ajudante do 2.º ano .....<br>Empregado de limpeza (a) .....  | 461                  |
| VIII   | Empregado comercial — ajudante do 1.º ano .....<br>Estagiário do 1.º ano .....<br>Oficial — ajudante do 1.º ano .....  | 386,50               |
| IX     | Aprendiz de óptica .....<br>Paquete .....<br>Praticante de armazém .....<br>Praticante de empregado comercial .....  | (b) 367,50           |

(a) Empregado de limpeza — € 2,84/hora.

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional, nos casos em que seja aplicável.

## II — Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

| Grupos | Categorias profissionais  | Retribuições (euros) |
|--------|---|----------------------|
| I      | Chefe de escritório .....<br>Chefe de departamento, divisão ou serviços<br>Encarregado-geral de armazém .....<br>Gerente comercial .....<br>Óptico optometrista .....<br>Técnico oficial de contas .....<br>Técnico de informática do grau II .....<br>Tesoureiro .....   | 842,50               |
| II     | Chefe de compras .....<br>Chefe de secção (administrativo) .....<br>Chefe de vendas .....<br>Técnico de contactologia .....<br>Encarregado de armazém .....<br>Oficial encarregado ou chefe de secção .....<br>Técnico administrativo do grau II .....<br>Técnico comercial do grau II .....<br>Técnico informática do grau I .....<br>Técnico de contabilidade ..... | 784                  |

| Grupos | Categorias profissionais   | Retribuições (euros) |
|--------|--|----------------------|
| III    | Inspector de vendas .....<br>Secretário de direcção .....<br>Subchefe de secção .....<br>Técnico de óptica ocular .....<br>Técnico administrativo do grau I .....<br>Técnico comercial do grau I .....<br>Técnico de vendas do grau II .....   | 739,50               |
| IV     | Caixa (administrativo) .....<br>Cobrador .....<br>Fiel de armazém .....<br>Motorista de pesados .....<br>Assistente administrativo do grau III .....<br>Empregado comercial do grau III .....<br>Primeiro-oficial .....<br>Prospector de vendas .....<br>Técnico de vendas do grau I .....             | 709,50               |
| V      | Conferente .....<br>Delegado de informação .....<br>Demonstrador .....<br>Motorista de ligeiros .....<br>Recepcionista .....<br>Empregado comercial do grau II .....<br>Assistente administrativo do grau II .....<br>Segundo-oficial .....  | 663                  |
| VI     | Ajudante de motorista .....<br>Contínuo .....<br>Caixa de balcão .....<br>Distribuidor .....<br>Embalador .....<br>Guarda .....<br>Porteiro .....<br>Servente .....<br>Telefonista .....<br>Empregado comercial do grau I .....<br>Assistente administrativo do grau I .....<br>Terceiro-oficial ..... | 613                  |
| VII    | Empregado comercial — ajudante do 2.º ano .....<br>Estagiário do 2.º ano .....<br>Oficial — ajudante do 2.º ano .....<br>Empregado de limpeza (a) .....  | 476                  |
| VIII   | Empregado comercial — ajudante do 1.º ano .....<br>Estagiário do 1.º ano .....<br>Oficial — ajudante do 1.º ano .....  | 399                  |
| IX     | Aprendiz de óptica .....<br>Paquete .....<br>Praticante de armazém .....<br>Praticante de empregado comercial .....  | (b) 379,50           |

(a) Empregado de limpeza — € 2,94/hora.

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional, nos casos em que seja aplicável.

### Declaração final dos outorgantes

Para o 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 969 empresas e 3414 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Novembro de 2004.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

*Rui Manuel Costa Correia*, mandatário.  
*Manuel Poirier Braz*, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Depositado em 29 de Dezembro de 2004, a fl. 78 do livro n.º 10, com o n.º 172/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global.**

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1990, com as alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1991, 22, de 22 de Maio de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 33, de 8 de Setembro de 1995, 30, de 15 de Agosto de 1997, 30, de 15 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, e 30, de 15 de Agosto de 2003.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitária de organização do transporte e obriga as empresas representadas pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representadas pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos precedentes n.ºs 1 e 2, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Condições de admissão**

1 — As admissões são livres, embora só deva recorrer-se aos trabalhadores do exterior quando para o preenchimento de vagas existentes não haja trabalhadores ao serviço da própria empresa aptos e interessados no preenchimento dos postos de trabalho respectivos.

2 — As entidades empregadoras obrigadas por esta convenção quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangido poderão solicitar informações ao sindicato que o representa, mais se comprometendo este a organizar e manter devidamente actualizado o cadastro e o registo de desempregados, donde constem a idade, as habilitações literárias e profissionais, as funções desempenhadas e a duração destas.

3 — Para efeito do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de 10 dias a contar a partir da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Idade mínima de admissão**

1 — As idades de admissão para cada uma das categorias profissionais abrangidas por este CCT são as indicadas no anexo I, secção A, II, alínea a).

2 — O disposto no número anterior não obsta a que se admitam trabalhadores de idade inferior se se tratar

de jovens que tenham frequentado e concluído, com aproveitamento, cursos de formação profissional ou de aprendizagem adequados ao sector ou em caso de primeiro emprego.

3 — Não é permitido às entidades empregadoras fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Habilitações e qualificações mínimas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham as habilitações e qualificações exigidas por lei e por este CCT.

2 — Aos trabalhadores com experiência profissional comprovada não será aplicado o número anterior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Só poderão celebrar-se contratos a termo certo ou incerto nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, dos fundamentos objectivos da admissão a termo, dos quais não só conste a menção expressa dos factos que o integram como também resulte a conexão existente entre a justificação invocada e o termo estipulado.

2 — O contrato terá de ser celebrado por escrito e conter a indicação do respectivo período de duração e a sua justificação, a data do início da prestação do trabalho, as funções ou a actividade para que o trabalhador é contratado, a retribuição devida, o local e o período normal de trabalho, a data da sua celebração, a identificação e a assinatura de ambas as partes e, sendo a termo certo, a data em que cessará a sua vigência.

3 — O contrato caduca no termo do período de duração estabelecido desde que as partes observem, por escrito, os seguintes prazos de pré-aviso para comunicar a vontade de o fazer cessar:

- a) Em caso de contrato a termo certo, no mínimo 15 dias de antecedência se a iniciativa for da entidade empregadora e 8 dias de antecedência se a iniciativa for do trabalhador;
- b) Em caso de contrato a termo incerto, no mínimo 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior a dois anos.

4 — A caducidade do contrato imposta pela entidade empregadora confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou a dois dias da retribuição de base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda seis meses ou seja superior a este período, sendo a fracção de um mês calculada proporcionalmente.

5 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

6 — Caso ocorra uma vaga durante o período de vigência ou até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, prefe-

rência na celebração de contrato sem termo sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

7 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses da retribuição de base.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Renovação e duração

1 — O contrato a termo renova-se no final do termo estipulado por igual período na falta de declaração das partes em contrário.

2 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

3 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Se tiverem sido efectuadas duas renovações do contrato a termo ou se tiver já decorrido o período de três anos de vigência dele, é admissível a sua renovação por um novo período desde que a duração deste não seja inferior a um nem superior a três anos.

5 — A celebração de contratos a termo justificada quer pelo lançamento de uma nova actividade de duração incerta quer pelo início de laboração de uma empresa ou de um estabelecimento não pode exceder dois anos.

6 — A duração máxima de contratos a termo que tenham por justificação a contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego não pode exceder 18 meses.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Vícios do contrato a termo

Considerar-se-á sem termo o contrato em que:

- a) Falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação da entidade empregadora ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como o contrato em que sejam omitidas ou sejam objectivamente insuficientes as menções relativas à indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- b) A sua renovação se tenha efectuado por mais de duas vezes e, bem assim, se a respectiva duração total tiver excedido três anos, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula anterior;
- c) A estipulação de cláusula limitativa da sua duração tiver por fim iludir quer as disposições que regulam o contrato sem termo quer o contrato celebrado fora dos casos em que é lícita a sua celebração a termo;
- d) A sua renovação não respeite o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Recurso a agências de colocação

Os empregadores só poderão recorrer ao recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores em casos de comprovada urgência ou para tarefas de grande especificidade.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de N a G;
- b) 120 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de F a D;
- c) 180 dias para os promotores de vendas e para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de C a A.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário ou se o período experimental tiver já durado mais de 60 dias, caso em que a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — O período experimental poderá ser dispensado por acordo escrito entre as partes.

5 — Findo o prazo referido e salvo nos contratos a termo, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

6 — Durante o período de experiência, os trabalhadores serão abrangidos por todas as disposições desta convenção.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Substituições

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada terá direito ao tratamento mais favorável devido ao trabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne 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-se a sua antiguidade desde o começo da substituição.

3 — Na substituição por período de tempo não superior a um mês, não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos nos termos da lei e desta convenção.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não

pode ser substituído por outro, salvo se o trabalhador não mostrar capacidade para o desempenho das funções ou se por razões sérias da empresa se mostrar necessária a sua deslocação para o desempenho de funções diferentes das que vinha desempenhando e desde que essa transferência não tenha a intenção de prejudicar o trabalhador.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Mapas de quadro de pessoal

1 — Os empregadores remeterão ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT), à associação patronal e ao sindicato, durante o mês de Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal nos termos legais.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão durante o prazo de 45 dias nos locais de trabalho e de forma bem visível cópia do mapa referido, para os efeitos legais.

3 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, tem-se por obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, de novos mapas em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior à publicação.

4 — Constituem contra-ordenações os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação do quadro de pessoal por prazo inferior ao acima referido;
- c) A omissão no preenchimento do mapa oficial de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade;
- d) A prestação de declarações falsas.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão e a carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores a tempo parcial

Os trabalhadores admitidos a tempo parcial regem-se pela presente convenção, na parte aplicável, com retribuição proporcional.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Preenchimento de vagas e promoções

1 — Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional, o empregador pode recrutar livremente os seus trabalhadores.

2 — Na promoção de trabalhadores, deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, sem prejuízo do poder deliberativo do empregador.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e de chefe de serviços, devem ser observadas as seguintes preferências:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas para o novo cargo;
- c) Conhecimento de línguas estrangeiras;
- d) Frequência de cursos de formação profissional adequada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — O empregador só é autorizado a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Acordo escrito do trabalhador;
- b) Mudança total ou parcial da dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito à indemnização prevista neste CCT.

3 — Nos casos de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, o empregador custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, aquando da transferência, que sejam resultantes desta.

4 — Para os efeitos consignados nesta cláusula, considera-se transferência a mudança de local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para uma localidade diversa daquela onde se situa o estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta do empregador, o qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio nos termos da cláusula seguinte.

5 — Nas pequenas deslocações, são consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte devidamente justificadas, que serão pagas segundo a fór-

mula prevista na cláusula 39.<sup>a</sup>, desde que efectuadas fora do limite do horário normal.

6 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã do dia seguinte nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre as 24 horas de um dia e as 3 horas e 30 minutos do dia seguinte, e durante todo o dia seguinte nos casos em que o regresso à área de residência se verifique para além das 3 horas e 30 minutos.

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o empregador pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estada e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

|                               | (Em euros) |         |
|-------------------------------|------------|---------|
|                               | Em 2004    | Em 2005 |
| Continente e ilhas . . . . .  | 15         | 15,50   |
| Países estrangeiros . . . . . | 33         | 34      |

8 — O trabalhador que se encontrar deslocado por um período inferior a três meses e que pretenda deslocar-se à sua residência habitual nos fins-de-semana terá direito a receber a importância correspondente às despesas de deslocação que forem consideradas necessárias e justificadas, ficando em suspenso nesse período o direito a ajudas de custo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Utilização de veículo próprio

1 — Aos trabalhadores que utilizem o seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora será atribuído um subsídio por quilómetro de valor igual ao estabelecido anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

2 — Em caso de acidente ao serviço da entidade empregadora, esta obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bónus de seguro e franquia.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- 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 nas dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos nesta convenção ou na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;



- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT 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 na lei;
- 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 estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou a 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.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- 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 de harmonia com as suas aptidões e categoria;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- 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, desde que lhe tenham sido cometidos dentro dos limites dos poderes de direcção da entidade empregadora ou do superior hierárquico;
- h) Cooperar na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções

dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- 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) Facilitar, quanto possível, horários flexíveis ou desfasados aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames, nos termos da lei;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo, directamente ou através de companhia seguradora, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, designadamente o regulamento de higiene e segurança anexo a este CCT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever da empresa quer dos trabalhadores e visa a certificação dos trabalhadores e o desenvolvimento das suas qualificações, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — Para o exercício do direito à formação profissional, as empresas estabelecerão com os sindicatos outorgantes acordos de colaboração na execução dos

planos de formação, os quais deverão ser apresentados aos sindicatos com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à sua execução.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de vinte horas anuais de formação até 2005, e de quarenta horas anuais a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Desempenho temporário de funções

1 — O empregador pode encarregar um trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, desde que temporariamente, nas seguintes condições, tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resultar para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade;
- d) Desde que não ultrapasse um prazo de seis meses.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto no caso previsto no n.º 3 da cláusula 11.<sup>a</sup>

3 — Em caso de desempenho de algumas funções correspondentes a mais de uma categoria superior, o trabalhador terá direito à retribuição majorada que corresponda, proporcionalmente, à polivalência em causa.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos limitativos de admissão

São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao empregador quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias ou pela realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação ou cessação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado no Código do Trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho, horário de trabalho e descanso semanal

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Duração dos períodos de trabalho

1 — O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas e uma duração diária máxima de seis horas.

3 — Sem prejuízo de horário de menor duração em vigor, os trabalhadores de armazém terão um período normal de trabalho com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

4 — O trabalhador não pode recusar-se a prolongar o seu período normal de trabalho até quinze minutos a título de tolerância justificada por transacções, operações e serviços começados e não acabados dentro dos limites desse período, não podendo, contudo, ser feito um uso regular dessa eventualidade.

5 — O trabalho prestado nas condições referidas no número anterior não é considerado trabalho suplementar, devendo, contudo, ser pago quando a soma de tais acréscimos de tempo perfizerem quatro horas ou no termo de cada ano civil.

6 — Mediante acordo expresso do trabalhador, o período de trabalho normal diário pode ser ampliado até ao limite de dez horas sem que a duração do trabalho

semanal exceda quarenta e cinco horas para os trabalhadores de armazém e quarenta horas para os restantes trabalhadores.

7 — O acordo referido no número anterior deverá ser obtido até dois dias úteis anteriores à data para a qual a empresa pretenda a alteração do horário de trabalho.

8 — A compensação das horas que excederem os limites previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula terá de ser efectuada através de uma das seguintes modalidades, à escolha do trabalhador:

- a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de três meses;
- b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano;
- c) Por qualquer outro sistema que seja do comum interesse do trabalhador e do empregador;
- d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, a empresa procederá ao pagamento das horas de trabalho conforme o disposto na cláusula 41.ª;
- e) Aquando do descanso resultante da alteração do horário de trabalho previsto nesta cláusula, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

9 — As empresas deverão organizar um registo de alterações dos horários de trabalho.

10 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT gozarão ainda um dia de descanso complementar, que será o sábado.

11 — Para os trabalhadores de armazém, o dia de descanso complementar poderá ser a segunda-feira, desde que com a aceitação individual dos trabalhadores actualmente ao serviço das empresas.

#### Cláusula 29.ª

##### **Início e termo do período normal de trabalho**

1 — Sem prejuízo da possibilidade de adopção de horários flexíveis e ou desfasados, em que o início e termo do período normal podem ser diferentes, o período normal de trabalho poderá começar pelas 8 horas e 30 minutos e terminar pelas 18 horas e 30 minutos, salvo nos casos previstos na cláusula 34.ª

2 — O empregador só poderá alterar o início do período normal de trabalho para as 8 horas e 30 minutos se dessa alteração não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

#### Cláusula 30.ª

##### **Intervalos para descanso**

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e des-

canso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho normal por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo em regime de jornada contínua.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode estabelecer que o período de refeição e descanso tenha lugar entre as 12 e as 15 horas.

4 — O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados para todos os efeitos como período normal de trabalho.

5 — O intervalo de descanso a observar em horário nocturno poderá, por acordo, ser reduzido até trinta minutos.

#### Cláusula 31.ª

##### **Trabalho suplementar nos intervalos para refeição**

Em casos excepcionais, poderá haver prestação de trabalho suplementar durante o período de intervalo para refeição e descanso.

#### Cláusula 32.ª

##### **Outros regimes de horários**

1 — Devem ser estabelecidos entre o empregador e o trabalhador horários flexíveis ou diferenciados, sempre que tal seja compatível com a natureza das funções desempenhadas, por forma a facilitar a frequência por estes de cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional.

2 — A empresa poderá adoptar horários flexíveis, horários desfasados ou de jornada contínua quando razões plausíveis o justifiquem e tendo em atenção as conveniências dos respectivos trabalhadores, cabendo-lhe organizar e estabelecer esses horários.

#### Cláusula 33.ª

##### **Mapas de horário de trabalho**

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho, elaborado pelo empregador em conformidade com as cláusulas deste CCT e da lei.

2 — São elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos na cláusula anterior.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas as horas de início e termo do trabalho, os intervalos para refeição e descanso e os dias de descanso semanal, devendo existir na empresa uma relação nominal dos trabalhadores abrangidos por horários flexíveis ou por horários diferenciados ou desfasados.

4 — O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar poderá ser prestado quando as entidades tenham de fazer face a acréscimos anormais e ou imprevisíveis de trabalho.

3 — Os trabalhadores estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo quando aquele se verificar com uma frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível comprovado.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Condições de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores poderão trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 43.<sup>a</sup> apenas nas seguintes condições:

- a) Quando estiver em causa prejuízo iminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;
- b) Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou casos de força maior.

2 — Desde que o empregador fundamente a existência das razões referidas no número anterior, os trabalhadores não poderão recusar-se à prestação daquele trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um dia completo de descanso, o qual será obrigatoriamente concedido num dos três dias imediatos à prestação.

4 — As folgas previstas no n.º 3 não poderão em caso algum ser remíveis a dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup> e num mínimo de três horas e trinta minutos.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

Salvo o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, nenhum trabalhador poderá prestar mais de:

- a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e feriados.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Registo de trabalho suplementar

1 — Em cada sector de trabalho haverá um livro para o registo das horas de trabalho suplementar, de trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feria-

dos, no qual serão igualmente anotados os fundamentos da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados na lei, e, bem assim, os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

2 — Os registos serão feitos pelo superior hierárquico do trabalhador e rubricados por este imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora ou realizada de modo a não ser previsível a oposição desta, sob pena de não ser elegível o respectivo pagamento.

4 — Nos meses de Janeiro e de Julho de cada ano a entidade empregadora deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho uma relação nominal dos trabalhadores que tenham prestado trabalho suplementar durante o semestre anterior, com a discriminação do número de horas prestadas por cada um, visada pela comissão de trabalhadores ou, na falta desta, pelo sindicato em que se encontrem filiados os respectivos trabalhadores.

5 — A inexistência do registo a que se refere o n.º 1 ou o seu não completo e correcto preenchimento confere ao trabalhador o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do respectivo horário de trabalho.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- 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 do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Desempenho de funções directamente relacionadas com especificidades da actividade transitória que pela sua frequência possam justificar a prestação de trabalho ao abrigo deste regime, nomeadamente as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias, qualquer que seja o modo de transporte utilizado.

2 — O acordo a que se refere o número anterior será enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, para conhecimento e eventual controlo das respectivas situações.

3 — A isenção de horário de trabalho poderá compreender qualquer das seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

- b) Prefixação de um determinado número de horas de trabalho para além do período normal diário ou semanal;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho diários ou semanais acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso semanal complementar, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei, à excepção dos cargos de administração, direcção e confiança.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Refeições em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

|                      | (Em euros) |         |
|----------------------|------------|---------|
|                      | Em 2004    | Em 2005 |
| Pequeno-almoço ..... | 2,80       | 2,90    |
| Almoço .....         | 11         | 11,50   |
| Jantar .....         | 11         | 11,50   |
| Ceia .....           | 6,80       | 7       |

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de uma hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;
- d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 — Sem perda de retribuição, será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora, quando haja lugar a prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no n.º 3 da cláusula 38.<sup>a</sup> («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

- 25 % da retribuição de base mensal para as situações previstas na alínea a);
- O valor correspondente às horas prefixadas, calculado com base na fórmula  $(RM \times 14/52 \times HS) \times 1,75$ , para as situações previstas na alínea b);
- 15 % da retribuição de base mensal para as situações previstas na alínea c).

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias de

descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados e em dias úteis para além do limite de duzentas horas suplementares por ano.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em feriados será calculada nos seguintes termos:

- a) Dias úteis entre as 7 e as 21 horas — acréscimo de 75 %;
- b) Dias úteis entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte e sábados, domingos e feriados entre as 7 e as 21 horas — acréscimo de 100 %;
- c) Sábados, domingos e feriados entre as 0 e as 7 horas e entre as 21 e as 24 horas — acréscimo de 125 %.

2 — Para os efeitos do cálculo a que se referem as alíneas do número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14 \times n \times THE}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

em que:

- a) *Retribuição ilíquida mensal* — a remuneração base efectiva auferida pelo trabalhador, acrescida do valor das diuturnidades quando for caso disso;
- b) *n* — o valor de 1,75, 2 ou 2,25, consoante a percentagem de acréscimo a considerar;
- c) *THE* — o total das horas efectivamente prestadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente CCT, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A hora suplementar nocturna dá direito à retribuição prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — Quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

4 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente à folga nesse dia.

5 — A prestação de trabalho prevista no n.º 3 ou 4 será remunerada no mínimo de três horas e trinta minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

6 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, o empregador suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

## CAPÍTULO V

### Férias, feriados e faltas

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

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

2 — Além dos previstos no número anterior, será concedido o feriado municipal da localidade onde se situa(m) o(s) estabelecimento(s) da empresa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da sua admissão, 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.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil sem que o trabalhador tenha gozado as férias a que se refere o número anterior, podem as mesmas ser gozadas até 30 de Junho do ano civil subsequente, cumulativamente ou não com as que se vençam em 1 de Janeiro desse ano.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil superior a 30 dias úteis.

5 — O direito a férias dos trabalhadores cujo vínculo contratual seja igual ou superior a seis meses é determinado nos termos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, no entanto, ser gozadas interpoladamente por acordo expresso de ambas as partes.

8 — 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, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

9 — A duração do período de férias é aumentada se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente. Na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, o trabalhador terá as suas férias aumentadas 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.

10 — Para os efeitos do disposto no número anterior, são consideradas como prestação efectiva de serviço as faltas que a lei classifique como equivalentes a essa prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 9 da cláusula 44.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3 — A retribuição do período de férias será paga de uma só vez, antes do seu início, podendo o respectivo subsídio ser pago no final desse período, ou por antecipação, caso nela acorde o empregador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula 44.<sup>a</sup>, 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 a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao subsídio de férias se ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e o subsídio de férias correspondente.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para os efeitos de antiguidade, salvo nos contratos a termo.

#### Cláusula 47.<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.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

3 — No caso de não haver acordo, a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados devem fazer-se de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse do empregador constituem este na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos efectivos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias nos termos do disposto no número anterior não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará a sua duração normal. Terminada a doença, o trabalhador retornará de imediato as férias, se houver acordo das partes.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento ao empregador da data do início da doença e do término da mesma, fazendo a respectiva prova.

4 — A prova da situação de doença deverá 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 pelo empregador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1 — O empregador que obstar, total ou parcialmente, à obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — No caso da violação prevista no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de três dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objectivamente possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O trabalhador deve apresentar justificação documentada das faltas.

5 — O empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, incluindo a retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, quando superiores a 15 dias por ano.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea e) do número anterior, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

4 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 30 dias, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado previsto neste CCT.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderá ser esta substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

#### SECÇÃO IV

##### Licença sem retribuição e impedimento prolongado

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder aos trabalhadores e a pedido destes licença sem retribuição.

2 — Uma vez concedida a licença sem retribuição, aplica-se o disposto nas cláusulas 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando por motivo não imputável 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 do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta-se para os efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Apresentação do trabalhador**

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, apresentar-se ao empregador para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo justificável devidamente comprovado.

2 — O empregador que se oponha a que o trabalhador retome o serviço fica obrigado, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato durante a suspensão**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Serviço militar**

1 — As disposições deste CCT referentes às faltas são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — No ano do ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a gozar o período de férias vencido mesmo que a fruição efectiva desse direito recaia em mês anterior a Maio.

3 — No ano em que regresse do serviço militar e após a prestação de três meses de efectivo serviço, o trabalhador terá direito a gozar férias e ao respectivo subsídio, como se tivesse trabalhado no ano anterior.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Encerramento definitivo da empresa**

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo ou o da suspensão, conforme os casos.

## CAPÍTULO VI

### **Retribuição**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal, as diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não neste CCT feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Remuneração mensal**

A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Retribuição certa e variável**

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Prestações que não se integram na retribuição**

1 — Em princípio, não se considera retribuição a remuneração de trabalho suplementar.

2 — Também não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos nas mesmas categoria e empresa a diuturnidades no valor de € 24 (2004) e € 25 (2005), até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos de atribuição de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.<sup>o</sup> mês.

2 — O 13.<sup>o</sup> mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.<sup>o</sup> mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração. Aos trabalhadores cujo contrato tenha sido suspenso por motivo de doença, aquele valor será pago pela segurança social e empre-

gador sob o esquema da proporcionalidade, devendo sempre a empresa adiantar o respectivo pagamento nos termos previstos no n.º 2.

4 — Quer no ano de admissão quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será atribuído ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — No caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por motivo de licença sem retribuição no decurso do ano civil, o subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de trabalho prestado.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de € 29 (2004); € 30 (2005).

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente tenham exercido essas funções.

3 — Os trabalhadores da classe G que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia ou equiparados têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10 % da remuneração efectiva prevista no anexo II para esta mesma classe.

4 — Este subsídio só é pago quando as funções são efectivamente desempenhadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de € 5,40 (2004); € 5,60 (2005).

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — As prestações auferidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, até final do mês a que digam respeito.

2 — O empregador poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — O empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, o número de beneficiário da segurança social, a apólice de seguro de acidentes de trabalho, o período a que a retribuição corresponde e o montante das prestações remunera-

tórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com indicação da quantia líquida a receber.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão com ou sem justa causa por qualquer das partes ou extinção do posto de trabalho por causas objectivas, nos termos da lei;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Denúncia do trabalhador com aviso prévio;
- f) Rescisão no período experimental.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — É lícito ao empregador e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observância das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito de que constem a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Em caso de pagamento de uma compensação pecuniária de natureza global entende-se, na falta de estipulação em contrário, que nela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Caducidade

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

- a) Expirando o prazo para 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 por velhice ou invalidez.

2 — Em caso de reforma por velhice do trabalhador, se este permanecer ao serviço, passa à situação de contrato a termo, pelo período de seis meses, renováveis sem qualquer limite, podendo a empresa desvincular-se mediante aviso prévio de 60 dias e o trabalhador fazer cessar o seu vínculo mediante aviso prévio de 15 dias.

3 — Se o trabalhador se não reformar antes de atingir 70 anos de idade, passa a partir dessa idade ao regime previsto no número anterior.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Despedimento com justa causa

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

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

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

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá forma escrita.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Ilicitude do despedimento

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

2 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar pela indemnização a que se refere o n.º 2 da cláusula 92.<sup>a</sup> do CCT.

3 — Para apreciação 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, quer em geral quer em relação

ao trabalhador atingido, o carácter das relações de trabalho com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestação da acção.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Despedimento colectivo

1 — A cessação do contrato por despedimento colectivo só pode ser promovida pelo empregador através da observância do regime legal aplicável.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresa com menos de 50 ou com mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou de várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

3 — O despedimento colectivo e bem assim qualquer outra forma lícita de cessação dos contratos de trabalho por causas objectivas invocadas pela entidade empregadora conferem aos respectivos trabalhadores direito à indemnização prevista nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- c) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 92.<sup>a</sup>, n.º 1.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio

1 — Desde que nisso tenha conveniência, o trabalhador tem direito a pôr termo ao contrato sem invocação de qualquer motivo desde que avise a empregador, por escrito, com a antecedência de 60 dias.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Nos casos de trabalhadores contratados a termo, o prazo de aviso prévio será de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a 180 dias ou de 15 dias se tiver duração inferior.

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Vencimento de retribuição emergente da cessação

1 — Salvo os casos previstos nas cláusulas 75.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a), 76.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup>, a cessação do contrato de trabalho implica o pagamento integral do mês respectivo.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho o empregador deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado, podendo, porém, compensar este débito ao trabalhador com créditos que tenha sobre ele.

### CAPÍTULO VIII

#### Poder disciplinar

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Condições do exercício do poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido directamente pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela.

2 — O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

3 — No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa não deverá mediar mais de 30 dias.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 — São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa, a saber:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recebido na cópia 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 afixação 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 10 dias úteis;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até 3 por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;
- d) Em caso de despedimento, a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;
- e) Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respectiva;
- f) Concluídas as diligências probatórias, deve o processo que vise o despedimento ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção (parte final acordada com os sindicatos);
- h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e, no caso de despedimento, também à comissão de trabalhadores, bem como, quando o trabalhador for representante sindical, à associação sindical.

3 — Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, o processo disciplinar de despedimento com alegação de justa causa poderá ter a tramitação sumária prevista na cláusula seguinte, à excepção dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar nas microempresas

1 — Nas microempresas é garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita, dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

2 — A decisão do despedimento deve ser comunicada por escrito e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador.

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, o empregador pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de um número de dias de férias que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até cinco dias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 15 dias;
- f) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias;
- g) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, um total de 90 dias.

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Nulidade das sanções

1 — 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.

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 86.<sup>a</sup>, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição, e ainda a que, com a excepção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Ressarcimento dos danos

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de o empregador 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 do empregador serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal se a ela houver lugar.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho.

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Registo de sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a verificar-se o cumprimento das disposições legais e contratuais aplicáveis.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções de dirigente, ou delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior e até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Indemnizações

1 — O trabalhador que rescinda o contrato com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

2 — O trabalhador que opte pela indemnização nos termos do n.º 2 da cláusula 77.<sup>a</sup> tem direito a uma indemnização de mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

3 — O despedimento do trabalhador candidato aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos

que exerçam ou hajam exercido esses cargos na mesma empresa há menos de cinco anos, e ainda os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a seis meses.

4 — O trabalhador cujo contrato cesse nos termos do n.º 3 da cláusula 78.<sup>a</sup> tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa.

5 — A compensação a que se refere o n.º 4 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Segurança social

1 — O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença, esta pagar-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento do subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela segurança social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3 — O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25% da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a três anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

4 — O pagamento, por parte da empresa, do complemento a que se referem os n.ºs 2 e 3 não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de três dias não subsidiados pela segurança social.

5 — A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

6 — Os outorgantes deste CCT comprometem-se a negociar o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula na revisão de 2006.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Controlo de baixa por doença

1 — Para efeitos de aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior, as situações de impedimento da prestação de trabalho por doença apenas podem ser

tituladas pelo respectivo boletim de baixa emitido pelas entidades oficiais competentes, tendo a entidade empregadora do trabalhador o direito de o fazer observar por médico por ela indicado.

2 — O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador, ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a conseqüente reposição de todas as importâncias recebidas, e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

6 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

- a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7 — O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudica o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comunicação da doença

1 — Quando o trabalhador tiver de faltar ou ausentar-se por motivo de doença, deverá avisar o empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2 — À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio de documento passado pelo médico assistente dos serviços médico-sociais da segurança social.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respectiva baixa, sob pena de injustificação das correspondentes faltas.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Reforma

No ano de ingresso na situação de reforma, caso não se mantenha ao serviço, ou no momento da cessação do contrato, o trabalhador terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano quanto ao subsídio de Natal e à parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Seguro por acidente

1 — O empregador deverá assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição líquida mensal definida nos termos da presente convenção.

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocações em serviço no valor de € 39 400 (2004); € 40 000 (2005).

3 — O seguro referido no número anterior será, porém, garantido caso a caso e apenas quando referente a deslocações aéreas e deslocações ao estrangeiro não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, seja qual for a sua causa, o empregador pagará ao cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador [companheiro(a)], filhos menores ou dependentes uma importância equivalente a:

- a) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço na empresa;
- b) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 e menos de 20 anos de serviço;
- c) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 20 ou mais anos de serviço.

2 — O pagamento das importâncias referidas no número anterior bem como outros créditos vencidos poderão ser efectuados mensalmente até à satisfação total do crédito, em prestações mensais iguais à que o trabalhador auferia à data da morte.

3 — Às prestações vincendas aplicar-se-ão os aumentos que forem aplicáveis para os trabalhadores no activo, sem diminuição do número de prestações que forem fixadas à data da morte.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho além do primeiro.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto, salvo o disposto no número seguinte.

5 — A mulher tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento.

7 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração entre 15 e 30 dias, conforme prescrição médica.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do filho, o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença, que podem ser gozados seguidos ou interpolados, nos três meses seguintes ao parto.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a uma licença por um período de duração igual àquela que a mãe teria nos termos do n.º 1 da cláusula 99.<sup>a</sup>, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta do pai e da mãe.

3 — Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- A licença parental de três meses;
- A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual ao 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 mãe têm 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(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com ele resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença, ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 — Se as medidas referidas no número anterior forem impossíveis de concretizar, a mulher grávida tem direito a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

5 — No caso de nascimento de gémeos, a dispensa referida nos n.ºs 3 e 4 é acrescida de trinta minutos por cada gémeo para além do primeiro.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que, previamente, tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A empregador que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE pagar-lhe-á, a título de indemnização, o dobro da indemnização a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa deverá praticar horários, tanto quanto possível, compatíveis com os horários dos transportes públicos que sirvam o local de trabalho respectivo e, sempre que tal não seja possível, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção prevista na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores — dois membros;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores — três membros;
- d) Empresas com mais de 200 trabalhadores — seis membros.

3 — As direcções dos sindicatos outorgantes comunicarão, por escrito, ao empregador a identificação dos elementos a que se refere o número anterior, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reser-



vados às informações sindicais. Idêntico procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das respectivas funções.

4 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas e em local apropriado textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

5 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

6 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Tempo para exercício das funções sindicais**

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, os membros das direcções das associações sindicais deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de dois dias úteis, salvo motivo atendível.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de cinco horas mensais remuneradas, sendo esse crédito de oito horas para os delegados que integram as comissões intersindicais, podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei e neste CCT.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, indicando o tempo e o período horário previsíveis.

5 — Não pode haver lugar à cumulação do crédito de horas pelo facto de os trabalhadores pertencerem a mais de uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da nor-

malidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Direito à informação e consulta**

1 — As associações sindicais e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições previstas na lei e neste CCT.

2 — As associações sindicais e os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

3 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual a entregar ao empregador.

2 — Quer a autorização a que se refere o número anterior quer a sua revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

3 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e a respectiva base de incidência.

4 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Comissão de trabalhadores**

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, dentro dos limites estabelecidos na lei.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, legalmente constituídas, logo que elas o requeiram, instalações próprias providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Aplicabilidade da convenção

Com a entrada em vigor do CCT, ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial de aplicação

Todo o tempo prestado ao mesmo empregador fora do âmbito territorial deste CCT contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Incorporação de empresas

A incorporação de empresas inscritas na associação patronal obriga a incorporadora a integrar nos seus quadros o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda, salvo se os respectivos contratos cessarem por qualquer forma legalmente admitida.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal, ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste CCT.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 — No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A pedido da comissão, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e das Actividades Económicas e do Trabalho.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

O valor das diferenças salariais retroactivas a Janeiro de 2004 poderá ser pago até quatro prestações mensais seguidas, cada uma de valor igual, vencendo-se a primeira no dia 31 de Janeiro de 2005 e cada uma das três restantes no último dia de cada um dos meses seguintes.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Reenquadramento profissional

Aos trabalhadores que por virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias passem a ter nova classificação serão garantidos todos os direitos, nomeadamente os resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

## ANEXO I

### Secção A — Serviços administrativos

#### I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Director(a)-geral — grupo A;  
Director(a) de serviços/chefe de serviços — grupo B;  
Chefe de secção — grupo C;  
Programador(a) de informática — grupo C;  
Conselheiro(a) de segurança — grupo C;  
Técnico(a) de informática — grupo D;  
Técnico(a) aduaneiro(a) — grupo D;  
Primeiro-oficial — grupo D;  
Promotor(a) de vendas de 1.<sup>a</sup> classe — grupo D;  
Secretária(o) — grupo D;  
Segundo-oficial — grupo E;  
Promotor(a) de vendas 2.<sup>a</sup> classe — grupo E;  
Terceiro-oficial — grupo F;  
Aspirante — grupo G;  
Cobrador(a) — grupo G  
Contínuo(a) — grupo G  
Primeiro-porteiro(a)/recepcionista — grupo G;  
Telefonista — grupo G;  
Praticante — grupo I;  
Segundo-contínuo(a) — grupo J;  
Segundo-porteiro(a)/recepcionista — grupo J;  
Auxiliar de limpeza — grupo J;  
Praticante estagiário(a) — grupo L;  
Paquete — grupo N.

## II — Admissão e promoção

### A) Condições de admissão

Só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preenchem as condições de admissão também a seguir referidas, salvo nos casos em que o trabalhador a admitir possua já comprovada experiência no sector:

| Classe | Categoria  | Condições de admissão   |
|--------|--|---|
| N      | Paquete .....  | Entre os 16 e os 18 anos de idade.  |
| L      | Praticante estagiário(a) .....   | Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.   |
| J      | Segundo(a)-contínuo(a) .....<br>Segundo(a)-porteiro(a)/repcionista .....<br>Auxiliar de limpeza .....                | Mais de 18 anos de idade.   |
| I      | Praticante .....   | Entre os 18 e os 20 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do 1.º emprego desde que tenham menos de 25 anos. |
| G      | Aspirante .....  | Entre os 20 e os 22 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do 1.º emprego desde que tenham mais de 25 anos.  |
|        | Primeiro(a)-porteiro(a)/repcionista .....<br>Primeiro(a)-contínuo(a) .....<br>Cobrador(a) .....<br>Telefonista ..... | Mais de 18 anos de idade.   |
| F      | Terceiro(a)-oficial .....  | Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.  |
| E      | Segundo(a)-oficial .....<br>Promotor(a) de vendas de 2.ª classe .....  | Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.  |
| D      | Primeiro(a)-oficial .....<br>Promotor(a) de vendas de 1.ª classe .....   | Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.  |
|        | Secretária(o) .....  | Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.  |
|        | Técnico(a) de informática .....  | Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.  |
|        | Técnico(a) aduaneiro(a) .....  | Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado.  |
| C      | Chefe de secção .....  | Mais de 21 anos de idade, ensino secundário, ou curso profissional adequado ou curso específico da actividade transitária.                                  |
|        | Programador(a) de informática .....  | Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.  |
|        | Conselheiro(a) de segurança .....  | Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado.  |
| B      | Director(a) de serviços/chefe de serviços .....  | Mais de 21 anos de idade e formação académica ou profissional adequada.   |
| A      | Director(a)-geral .....  | Mais de 21 anos de idade e formação académica ou profissional adequada.   |

### B) Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

| Promoção de   | A                              | Condições a satisfazer  |
|---------------|--------------------------------|---|
| Paquete ..... | Praticante estagiário(a) ..... | Completar um ano de paquete e possuir escolaridade obrigatória. |
|               | Segundo(a)-contínuo(a) .....   | Completar 18 anos de idade.                                     |

| Promoção de  | A   | Condições a satisfazer                         |
|--|---|--|
| Praticante estagiário .....                                      | Praticante .....  | Completar um ano de serviço na categoria.      |
| Segundo(a)-contínuo(a) .....                                     | Primeiro(a)-contínuo(a) .....                           | Completar dois anos de serviço na categoria.   |
| Segundo(a)-porteiro(a)/segundo(a)-recepcionista.                 | Primeiro(a)-porteiro(a)/primeiro(a)-recepcionista.      | Completar dois anos de serviço na categoria.   |
| Praticante .....   | Aspirante .....   | Completar dois anos de serviço na categoria.   |
| Telefonista .....  | Aspirante [promoção condicionada <sup>(1)</sup> ] ..... | Adquirir a escolaridade obrigatória.           |
| Porteiro(a) .....  |   |  |
| Contínuo(a) .....  |   |  |
| Cobrador(a) .....  |   |  |
| Recepcionista .....  |   |  |
| Aspirante .....  | Terceiro-oficial .....                                  | Completar dois anos de serviço na categoria.   |
| Terceiro-oficial .....   | Segundo-oficial .....                                   | Completar quatro anos de serviço na categoria. |
| Segundo-oficial .....  | Primeiro-oficial .....                                  | Completar cinco anos de serviço na categoria.  |
| Promotor(a) de vendas de 2. <sup>a</sup> classe .....            | Promotor(a) de vendas de 1. <sup>a</sup> classe .....   | Completar três anos na categoria.              |
| Primeiro-oficial/técnico aduaneiro(a)/técnico(a) de informática. | Chefe de secção .....                                   | Por escolha.                                   |
| Chefe de secção/conselheiro(a) de segurança                      | Director(a) de serviços/chefe de serviços               | Por escolha.                                   |
| Director(a) de serviços/chefe de serviços ....                   | Director(a)-geral .....                                 | Por escolha.                                   |

(<sup>1</sup>) Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nestas categorias.

### III — Definição de funções

*Director(a)-geral.* — É o trabalhador que gere uma empresa ou departamento, definindo e formulando a política da empresa em colaboração com os directores que lhe estão subordinados.

*Director(a) de serviços/chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige, coordena e organiza o trabalho e as diversas actividades da empresa dentro dos objectivos que lhe forem confiados; integra as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Programador(a) de informática.* — É o trabalhador que dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores; é responsável pela adaptação permanente dos progra-

mas às necessidades da empresa e pela sua constante manutenção.

*Conselheiro(a) de segurança.* — É o trabalhador legalmente habilitado que actua como responsável na empresa pelo cumprimento das determinações legais no que respeita às questões de carga, descarga e transporte de mercadorias perigosas por estrada.

*Promotor(a) de vendas.* — É o trabalhador que, predominantemente e fora do escritório, tem como função principal a promoção e venda dos serviços do transitário; transmite as encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e elabora relatórios sobre as visitas efectuadas.

*Técnico(a) de informática.* — É o trabalhador que dá apoio técnico aos equipamentos informáticos e é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela constante manutenção quer do *hardware* quer do *software*.

*Técnico(a) aduaneiro(a).* — É o trabalhador, legalmente habilitado, que faz a interpretação e a aplicação das disposições aduaneiras, faz a classificação pautal das mercadorias, apresentando as respectivas declarações aduaneiras perante as alfândegas.

*Primeiro(a)-oficial, segundo(a)-oficial e terceiro(a)-oficial.* — É o trabalhador que executa, sem funções efec-

tivas de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, por meios informáticos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de 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 facturação, efectua encomendas, coordena os serviços de distribuição e recolha, faz a regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; classifica documentos e efectua os correspondentes registos; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; atende público e codifica documentos, após formação adequada, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete. Este trabalhador pode ainda exercer, com carácter efectivo, exclusivo ou predominante, as funções de recebimentos e ou de pagamentos nos serviços de caixa ou tesouraria de uma empresa ou delegação, devendo neste caso ser classificado obrigatoriamente como primeiro-oficial.

*Secretária(o)*. — É o trabalhador que colabora e apoia as entidades cujas funções sejam inseridas em níveis superiores na empresa, libertando-as de tarefas de escritório de carácter geral; toma nota de dados e executa em processamento de texto relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira, dominando, pelo menos, dois idiomas.

*Telefonista*. — É o trabalhador que tem por funções exclusivas ou predominantes estabelecer ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo das chamadas.

*Aspirante*. — É o trabalhador que coadjuva o oficial ou exerce funções de conteúdo semelhante.

*Praticante*. — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e ou se prepara para ascender a esta categoria.

*Praticante estagiário(a)*. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

*Contínuo(a)*. — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio ao serviço de arquivo, numeração de cartas e ofícios, anuncia visitantes, efectua serviço de estafeta e ou outros análogos, trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outras similares; pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

*Cobrador(a)*. — É o trabalhador que, fora do escritório do empregador, efectua, normal e regularmente, recebimentos, pagamentos ou depósitos, podendo, em princípio, desempenhar funções diversas a título complementar.

*Porteiro(a)/repcionista*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe e entrega correspondência.

*Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão, desempenhando tarefas diversificadas no interior e ou exterior da empresa.

*Auxiliar de limpeza*. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

## **Secção B — Trabalhadores de armazém**

### **I — Categorias profissionais**

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

Encarregado(a) de armazém — grupo D;  
Fiel de armazém — grupo F;  
Motorista — grupo F;  
Conferente de armazém — grupo G;  
Operador(a) de máquinas — grupo H;  
Carregador(a)/servente — grupo H;  
Embalador(a) — grupo H;  
Praticante estagiário(a) — grupo M.

### **II — Condições de admissão**

1 — Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém os trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Os trabalhadores que se destinem à categoria do grupo H são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticantes com idade superior a 18 anos só estagiam seis meses.

### **III — Definição de funções**

*Encarregado(a) de armazém*. — É o trabalhador que dirige os trabalhos e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

*Motorista* — É o profissional que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efec-

tuar a arrumação das mercadorias que transporta, bem como a carga e descarga das mesmas, assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído ou de que se utilize, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

*Conferente de armazém.* — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém e câmaras.

*Operador(a) de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador(a) de empilhador;
- Operador(a) de monta-cargas;
- Operador(a) de balança ou báscula.

Os operadores de máquinas que regularmente conduzem zorras, gruas ou empilhadores na via pública terão a categoria de motorista.

*Embalador(a).* — É o trabalhador que embala matérias ou produtos em caixa de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas quer de grandes dimensões; poderá, eventualmente, proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora do armazém.

*Carregador/servente.* — É o trabalhador que carrega, descarrega, arruma e acondiciona as mercadorias ou produtos em armazéns, viaturas, instalações frigoríficas ou outras e executa outras tarefas indiferenciadas.

*Praticante estagiário(a) de armazém.* — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias da classe H (operador de máquinas, carregador/servente ou embalador).

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

| (Em euros) |  |                  |                  |
|------------|--|------------------|------------------|
| Classe     | Categoria                                  | Remuneração 2004 | Remuneração 2005 |
| A          | Director(a)-geral .....                    | 1 000            | 1 025            |
| B          | Director(a) de serviços/chefe de serviços. | 861              | 882              |
| C          | Chefe de secção .....                      | 743              | 762              |
|            | Programador(a) de informática ...          |                  |                  |
|            | Conselheiro(a) de segurança .....          |                  |                  |
| D          | Primeiro(a)-oficial .....                  | 677              | 695              |
|            | Encarregado(a) de armazém .....            |                  |                  |
|            | Secretário(a) .....                        |                  |                  |
|            | Promotor(a) de vendas de 1.ª classe        |                  |                  |
|            | Técnico(a) de informática .....            |                  |                  |
|            | Técnico(a) aduaneiro(a) .....              |                  |                  |
| E          | Segundo(a)-oficial .....                   | 641              | 657              |
|            | Promotor(a) de vendas de 2.ª classe        |                  |                  |

(Em euros)

| Classe | Categoria                                      | Remuneração 2004 | Remuneração 2005 |
|--------|--|------------------|------------------|
| F      | Terceiro(a)-oficial .....                      | 579              | 594              |
|        | Fiel de armazém .....                          |                  |                  |
|        | Motorista .....                                |                  |                  |
| G      | Aspirante .....                                | 533              | 547              |
|        | Cobrador(a) .....                              |                  |                  |
|        | Primeiro(a)-contínuo(a) .....                  |                  |                  |
|        | Primeiro(a)-porteiro(a) .....                  |                  |                  |
|        | Primeiro(a)-repcionista .....                  |                  |                  |
|        | Telefonista .....                              |                  |                  |
|        | Conferente de armazém .....                    |                  |                  |
| H      | Operador(a) de máquinas .....                  | 500              | 513              |
|        | Carregador(a)/servente .....                   |                  |                  |
|        | Embalador .....                                |                  |                  |
| I      | Praticante .....                               | 431              | 442              |
| J      | Segundo(a)-contínuo(a) .....                   | 422              | 435              |
|        | Segundo(a)-porteiro(a)/segundo(a)-repcionista. |                  |                  |
|        | Auxiliar de limpeza (*) .....                  |                  |                  |
| L      | Praticante estagiário(a) .....                 | 365,60           | 375              |
| M 1    | Prat. estag. de arm. do 1.º semestre           | 365,60           | 375              |
| M 2    | Prat. estag. de arm. do 2.º semestre           | 380              | 390              |
| N      | Paquete .....                                  | 365,60           | 375              |

(\*) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 3,80/hora (2004); € 4/hora (2005), e a quinze horas mensais.

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

##### Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

##### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

##### Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

#### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas do período normal de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

#### Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas de laboração o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal, e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

#### Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e renovação de ar.

#### Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

#### Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

#### Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

#### Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal, toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

#### Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar o isolamento suficiente.

#### Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

#### Artigo 17.º

Devem assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

#### Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

#### Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

#### Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 21.º

As entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, normalmente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Número de trabalhadores abrangidos — 3400.  
Número de empregadores abrangidos — 254.

Lisboa, 2 de Dezembro de 2004.

Pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT:

*Rogério do Sameiro Nunes Alves Vieira*, mandatário.  
*Tomé Rodrigues Namora*, mandatário.

Depositado em 29 de Dezembro de 2004, a fl. 78 do livro n.º 10, com o registo n.º 170/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.**

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1990, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitória de organização do transporte e obriga as empresas representadas pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representadas pelos sindicatos federados na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Condições de admissão**

1 — As admissões são livres, embora só se deva recorrer aos trabalhadores do exterior quando para o preenchimento de vagas existentes não haja trabalhadores ao serviço da própria empresa aptos interessados no preenchimento dos postos de trabalho respectivos.

2 — As entidades empregadoras obrigadas por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangido, poderão solicitar informações ao sindicato que o representa, mais se comprometendo este a organizar e manter devidamente actualizado o cadastro e o registo de desempregados, donde conste a idade, habilitações literárias e profissionais, funções desempenhadas e duração destas.

3 — Para efeito do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de 10 dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Idade mínima de admissão**

1 — As idades de admissão para cada uma das categorias profissionais abrangidas por este CCT são as indicadas no anexo I, secção A, n.º II, alínea A).

2 — O disposto no número anterior não obsta a que se admitam trabalhadores de idade inferior, se se tratar de jovens que tenham frequentado e concluído, com aproveitamento, cursos de formação profissional ou de aprendizagem adequados ao sector ou em caso de primeiro emprego.

3 — Não é permitido às entidades empregadoras fixar a idade máxima de admissão.

##### **Cláusula 5.ª**

###### **Habilitações e qualificações mínimas**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham as habilitações e qualificações exigidas por lei e por este CCT.

2 — Aos trabalhadores com experiência profissional comprovada não será aplicado o número anterior.



## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Contratos a termo

1 — Só poderão celebrar-se contratos a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, dos fundamentos objectivos da admissão a termo, dos quais não só conste a menção expressa dos factos que o integram como também resulte a conexão existente entre a justificação invocada e o termo estipulado.

2 — O contrato terá de ser celebrado por escrito e conter a indicação do respectivo período de duração e sua justificação, a data do início da prestação do trabalho, as funções ou actividade para que o trabalhador é contratado, a retribuição devida, o local e período normal de trabalho, a data da sua celebração, a identificação e a assinatura de ambas as partes e, sendo a termo certo, a data em que cessará a sua vigência.

3 — O contrato caduca no termo do período de duração estabelecido, desde que as partes observem, por escrito, os seguintes prazos de pré-aviso para comunicar a vontade de o fazer cessar:

- a) Em caso de contrato a termo certo, no mínimo, 15 dias de antecedência, se a iniciativa for da entidade empregadora, e 8 dias de antecedência, se a iniciativa for do trabalhador;
- b) Em caso de contrato a termo incerto, no mínimo, 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior a dois anos.

4 — A caducidade do contrato imposta pela entidade empregadora confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou a 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 seis meses ou seja superior a este período, sendo a fracção de um mês calculada proporcionalmente.

5 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

6 — Caso ocorra uma vaga durante o período de vigência ou até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

7 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Renovação e duração

1 — O contrato a termo renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

2 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

3 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Se tiverem sido efectuadas duas renovações do contrato a termo ou se tiver já decorrido o período de três anos de vigência dele, é admissível a sua renovação por um novo período desde que a duração deste não seja inferior a um nem superior a três anos.

5 — A celebração de contratos a termo justificada quer pelo lançamento de uma nova actividade de duração incerta quer pelo início de laboração de uma empresa ou de um estabelecimento não pode exceder dois anos.

6 — A duração máxima de contratos a termo que tenham por justificação a contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego não pode exceder 18 meses.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Vícios do contrato a termo

Considerar-se-á sem termo o contrato em que:

- a) Falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação da entidade empregadora ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como o contrato em que sejam omitidas ou sejam objectivamente insuficientes as menções relativas à indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- b) A sua renovação se tenha efectuado mais de duas vezes e bem assim se a respectiva duração total tiver excedido três anos, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula anterior;
- c) A estipulação de cláusula limitativa da sua duração tiver por fim iludir quer as disposições que regulam o contrato sem termo quer o contrato celebrado fora dos casos em que é lícita a sua celebração a termo;
- d) A sua renovação não respeite o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Recurso a agências de colocação

Os empregadores só poderão recorrer ao recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores em casos de comprovada urgência ou para tarefas de grande especificidade.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais N a G;
- b) 120 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais F a D;
- c) 180 dias para os promotores de vendas e para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C a A.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias, se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário ou se o período experimental tiver já durado mais de 60 dias, caso em que a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — O período experimental poderá ser dispensado por acordo escrito entre as partes.

5 — Findo o prazo referido e salvo nos contratos a termo, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

6 — Durante o período de experiência, os trabalhadores serão abrangidos por todas as disposições desta convenção.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituições

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada terá direito ao tratamento mais favorável devido ao trabalhador substituído durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne 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-se a sua antiguidade desde o começo da substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo não superior a um mês não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos nos termos da lei e desta convenção.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro, salvo se o trabalhador não mostrar capacidade para o desempenho das funções ou se por razões sérias da empresa se mostrar necessária a sua deslocação para o desempenho de funções diferentes das que vinha desempenhando e desde que essa transferência não tenha intenção de prejudicar o trabalhador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mapas de quadro de pessoal

1 — Os empregadores remeterão ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT), à associação patronal e ao sindicato, durante o mês de Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal nos termos legais.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão durante o prazo de 45 dias nos locais de trabalho e de forma bem visível cópia do mapa referido, para os efeitos legais.

3 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, tem-se por obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, de novos mapas em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior à publicação.

4 — Constituem contra-ordenações os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação do quadro de pessoal por prazo inferior ao acima referido;
- c) A omissão, no preenchimento do mapa oficial, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade;
- d) A prestação de declarações falsas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão e carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores a tempo parcial

Os trabalhadores admitidos a tempo parcial regem-se pela presente convenção, na parte aplicável, com retribuição proporcional.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas e promoções

1 — Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional o empregador pode recrutar livremente os seus trabalhadores.

2 — Na promoção de trabalhadores deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, sem prejuízo do poder deliberativo do empregador.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e de chefe de serviços, devem ser observadas as seguintes preferências:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas para o novo cargo;
- c) Conhecimento de línguas estrangeiras;
- d) Frequência de cursos de formação profissional adequada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — O empregador só é autorizado a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Acordo escrito do trabalhador;
- b) Mudança total ou parcial da dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito à indemnização prevista neste CCT.

3 — Nos casos de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, o empregador custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar aquando da transferência, que sejam resultante desta.

4 — Para os efeitos consignados nesta cláusula, considera-se transferência a mudança de local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para uma localidade diversa daquela onde se situa o estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta do empregador, o qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio nos termos da cláusula seguinte.

5 — Nas pequenas deslocações, são considerados como tempo de serviço todas as horas de transporte devidamente justificadas, que serão pagas segundo a fórmula prevista na cláusula 39.<sup>a</sup>, desde que efectuadas fora do limite do horário normal.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã do dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre as 24 horas de um dia e as 3 horas e 30 minutos do dia seguinte, e durante todo o dia seguinte, nos casos em que o regresso à área de residência se verifique para além das 3 horas e 30 minutos.

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o empregador pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estada e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

- a) Continente e ilhas:  
€ 15, em 2004;  
€ 15,50, em 2005;

b) Países estrangeiros:

- € 33, em 2004;
- € 34, em 2005.

8 — O trabalhador que se encontrar deslocado por um período inferior a três meses e que pretenda deslocar-se à sua residência habitual nos fins-de-semana terá direito a receber a importância correspondente às despesas de deslocação que forem consideradas necessárias e justificadas, ficando em suspenso nesse período o direito a ajudas de custo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Utilização de veículo próprio

1 — Aos trabalhadores que utilizem o seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora será atribuído um subsídio por quilómetro de valor igual ao estabelecido anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

2 — Em caso de acidente ao serviço do empregador, este obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bónus de seguro e franquia.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- 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 nesta convenção ou na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, 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 na lei;
- 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 estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Deveres do trabalhador

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

- 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, de harmonia com as suas aptidões e categoria;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- 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, desde que lhe tenham sido cometidos dentro dos limites dos poderes de direcção da entidade empregadora ou do superior hierárquico;
- 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 eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

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

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- 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) Facilitar, quanto possível, horários flexíveis ou desfasados aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua

formação profissional, bem como dispensá-los para exames nos termos da lei;

- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo, directamente ou através de companhia seguradora, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, designadamente o regulamento de higiene e segurança anexo a este CCT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa a certificação dos trabalhadores e o desenvolvimento das suas qualificações, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão com os sindicatos outorgantes acordos de colaboração na execução dos planos de formação, os quais deverão ser apresentados aos sindicatos com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à sua execução.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de vinte horas anuais de formação até 2005, e de quarenta horas anuais a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Desempenho temporário de funções

1 — O empregador pode encarregar um trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, desde que temporariamente, nas seguintes condições, tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resultar para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade;
- d) Desde que não ultrapasse um prazo de seis meses.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto no caso previsto no n.º 3 da cláusula 11.<sup>a</sup>

3 — Em caso de desempenho de algumas funções correspondentes a mais de uma categoria superior, terá direito à retribuição majorada que corresponda, proporcionalmente, à polivalência em causa

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos limitativos de admissão

São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao empregador quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias ou pela realização de trabalho suplementar

vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação ou cessação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado no Código do Trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho, horário de trabalho e descanso semanal

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Duração dos períodos de trabalho

1 — O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas e uma duração diária máxima de seis horas.

3 — Sem prejuízo de horário de menor duração em vigor, os trabalhadores de armazém terão um período normal de trabalho com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

4 — O trabalhador não pode recusar-se a prolongar o seu período normal de trabalho até quinze minutos a título de tolerância justificada por transacções, operações e serviços começados e não acabados dentro dos limites desse período, não podendo, contudo, ser feito um uso regular dessa eventualidade.

5 — O trabalho prestado nas condições referidas no número anterior não é considerado trabalho suplementar, devendo, contudo, ser pago quando a soma de tais acréscimos de tempo perfizerem quatro horas ou no termo de cada ano civil.

6 — Mediante acordo expresso do trabalhador, o período de trabalho normal diário pode ser ampliado até ao limite de dez horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas para os trabalhadores de armazém e as quarenta horas para os restantes trabalhadores.

7 — O acordo referido no número anterior deverá ser obtido até dois dias úteis anteriores à data para a qual a empresa pretenda a alteração do horário de trabalho.

8 — A compensação das horas que excederem os limites previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula terá de ser efectuada através de uma das seguintes modalidades, à escolha do trabalhador:

- a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de três meses;
- b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios dias completos de descanso, que acres-

cerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano;

- c) Por qualquer outro sistema que seja do comum interesse do trabalhador e do empregador;
- d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, a empresa procederá ao pagamento das horas de trabalho conforme o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>;
- e) Aquando do descanso resultante da alteração do horário de trabalho previsto nesta cláusula, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

9 — As empresas deverão organizar um registo de alterações dos horários de trabalho.

10 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT gozarão ainda um dia de descanso complementar, que será o sábado.

11 — Para os trabalhadores de armazém o dia de descanso complementar poderá ser a segunda-feira, desde que com a aceitação individual dos trabalhadores actualmente ao serviço das empresas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Início e termo do período normal de trabalho**

1 — Sem prejuízo da possibilidade de adopção de horários flexíveis e ou desfasados, em que o início e o termo do período normal podem ser diferentes, o período normal de trabalho poderá começar pelas 8 horas e 30 minutos e terminar pelas 18 horas e 30 minutos, salvo nos casos previstos na cláusula 34.<sup>a</sup>

2 — O empregador só poderá alterar o início do período normal de trabalho para as 8 horas e 30 minutos se dessa alteração não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Intervalos para descanso**

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

2 — É proibida a prestação de trabalho normal por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo em regime de jornada contínua.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode estabelecer que o período de refeição e descanso tenha lugar entre as 12 e as 15 horas.

4 — O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados para todos os efeitos como período normal de trabalho.

5 — O intervalo de descanso a observar em horário nocturno poderá, por acordo, ser reduzido até trinta minutos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar nos intervalos para refeição**

Em casos excepcionais poderá haver prestação de trabalho suplementar durante o período de intervalo para refeição e descanso.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Outros regimes de horários**

1 — Devem ser estabelecidos entre o empregador e o trabalhador horários flexíveis ou diferenciados, sempre que tal seja compatível com a natureza das funções desempenhadas, por forma a facilitar a frequência, por estes, de cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional.

2 — A empresa poderá adoptar horários flexíveis, horários desfasados ou de jornada contínua quando razões plausíveis o justifiquem e tendo em atenção as conveniências dos respectivos trabalhadores, cabendo-lhe organizar e estabelecer esses horários.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Mapas de horário de trabalho**

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho elaborado pelo empregador em conformidade como as cláusulas deste CCT e da lei.

2 — São elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos na cláusula anterior.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas as horas de início e termo do trabalho, os intervalos para refeição e descanso e os dias de descanso semanal, devendo existir na empresa uma relação nominal dos trabalhadores abrangidos por horários flexíveis ou por horários diferenciados ou desfasados.

4 — O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspecção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar poderá ser prestado quando as entidades tenham de fazer face a acréscimos anormais e ou imprevisíveis de trabalho.

3 — Os trabalhadores estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo quando aquele se verificar com uma frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível comprovado.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Condições de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores poderão trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 43.<sup>a</sup> apenas nas seguintes condições:

- a) Quando estiver em causa prejuízo eminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;
- b) Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou casos de força maior.

2 — Desde que o empregador fundamente a existência das razões referidas no número anterior, os trabalhadores não poderão recusar-se à prestação daquele trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um dia completo de descanso, o qual será obrigatoriamente concedido num dos três dias imediatos à prestação.

4 — As folgas previstas no n.º 3 não poderão em caso algum ser remíveis a dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup> e num mínimo de três horas e trinta minutos.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

Salvo o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup> nenhum trabalhador poderá prestar mais de:

- a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e feriados.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Registo de trabalho suplementar

1 — Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas de trabalho suplementar, de trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feriados, no qual serão igualmente anotados os fundamentos da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados na lei, bem assim os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

2 — Os registos serão feitos pelo superior hierárquico do trabalhador e rubricados por este imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição desta, sob pena de não ser elegível o respectivo pagamento.

4 — Nos meses de Janeiro e de Julho de cada ano a entidade empregadora deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho uma relação nominal dos trabalhadores que tenham prestado trabalho suplementar durante o semestre anterior, com a discriminação do número de horas prestadas por cada um, visada pela comissão de trabalhadores ou, na falta desta, pelo Sindicato em que se encontrem filiados os respectivos trabalhadores.

5 — A inexistência de registo a que se refere o n.º 1, ou o seu não completo e correcto preenchimento, confere ao trabalhador direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do respectivo horário de trabalho.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- 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 do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Desempenho de funções directamente relacionadas com especificidades da actividade transitória que, pela sua frequência, possam justificar a prestação de trabalho ao abrigo deste regime, nomeadamente as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias, qualquer que seja o modo de transporte utilizado.

2 — O acordo a que se refere o número anterior será enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, para conhecimento e eventual controlo das respectivas situações.

3 — A isenção de horário de trabalho poderá compreender qualquer das seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Prefixação de um determinado número de horas de trabalho para além do período normal diário ou semanal;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho diários ou semanais acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso semanal complementar, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei, à excepção dos cargos de administração, direcção e confiança.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Refeições em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula

terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

| (Em euros)           |         |         |
|----------------------|---------|---------|
|                      | Em 2004 | Em 2005 |
| Pequeno-almoço ..... | 2,80    | 2,90    |
| Almoço .....         | 11      | 11,50   |
| Jantar .....         | 11      | 11,50   |
| Ceia .....           | 6,80    | 7       |

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de uma hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;
- d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 — Sem perda de retribuição, será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço que será de meia hora, quando haja lugar a prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsidio de isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no n.º 3 da cláusula 38.<sup>a</sup> («Isenção de IHT»), é a seguinte:

- 25% da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea a);
- O valor correspondente às horas prefixadas, calculado com base na fórmula  $(RM \times 14/52 \times HS) \times 1,75$ , para as situações previstas na alínea b);
- 15% da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados e em dias úteis para além do limite de duzentas horas suplementares por ano.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados será calculada nos seguintes termos:

- a) Dias úteis, entre as 7 e as 21 horas — acréscimo de 75%;
- b) Dias úteis entre as 21 e as 7 horas do dia seguinte, e sábados, domingos e feriados, entre as 7 e as 21 horas — acréscimo de 100%;

- c) Sábados, domingos e feriados, entre as 0 e as 7 horas e entre as 21 e as 24 horas — acréscimo de 125%.

2 — Para efeitos do cálculo a que se referem as alíneas do número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times (\text{horas de trabalho semanal})} \times n \times THE$$

em que:

- a) Retribuição ilíquida mensal — a remuneração base efectiva auferida pelo trabalhador, acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;
- b)  $n$  — o valor de 1,75, 2 ou 2,25, consoante a percentagem de acréscimo a considerar;
- c)  $THE$  — o total das horas efectivamente prestadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente CCT considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A hora suplementar nocturna dá direito à retribuição prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — Quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

4 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente à folga nesse dia.

5 — A prestação de trabalho prevista nos n.ºs 3 ou 4 será remunerada no mínimo de três horas e trinta minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

6 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a empregador suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

## CAPÍTULO V

### Férias, feriados e faltas

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;



25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos previstos no número anterior, será concedido o feriado municipal da localidade onde se situa(m) o(s) estabelecimento(s) da empresa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da sua admissão, 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.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil sem que o trabalhador tenha gozado as férias a que se refere o número anterior, podem as mesmas ser gozadas até 30 de Junho do ano civil subsequente, cumulativamente ou não com as que se vençam em 1 de Janeiro desse ano.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — O direito a férias dos trabalhadores cujo vínculo contratual seja igual ou superior a seis meses é determinado nos termos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula.

6 — OS trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja os seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, no entanto, ser gozadas interpoladamente por acordo expresso de ambas as partes.

8 — 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, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

9 — A duração do período de férias é aumentada se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente.

Na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, o trabalhador terá as suas férias aumentadas 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.

10 — Para efeitos do disposto no número anterior são consideradas como prestação efectiva de serviço as faltas que a lei classifique como equivalentes a essa prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 9 da cláusula 44.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3 — A retribuição do período de férias será paga de uma só vez, antes do seu início, podendo o respectivo subsídio ser pago no final desse período, ou por antecipação, caso nela acorde a empregador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula 44.<sup>a</sup>, 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 a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao subsídio de férias se ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade, salvo nos contratos a termo.

#### Cláusula 47.<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.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses

de Verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

3 — No caso de não haver acordo, a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias, fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, devem fazer-se de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse do empregador constituem este na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos efectivos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias nos termos do disposto no número anterior não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará a sua duração normal. Terminada a doença, o trabalhador retornará de imediato as férias, se houver acordo das partes.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento ao empregador da data do início da doença e do término da mesma, fazendo a respectiva prova.

4 — A prova da situação de doença deverá 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 pelo empregador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1 — O empregador que obstar, total ou parcialmente, à obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — No caso da violação prevista no número anterior o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de três dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objectivamente possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O trabalhador deve apresentar justificação documentada das faltas.

5 — O empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, incluindo a retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *l*) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, quando superiores a 15 dias por ano.

3 — Para efeitos do disposto na alínea *e*) do número anterior, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

4 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 30 dias, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado previsto neste CCT.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderá ser esta substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

## SECÇÃO IV

### Licença sem retribuição e impedimento prolongado

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder aos trabalhadores e a pedido destes licença sem retribuição.

2 — Uma vez concedida a licença sem retribuição, aplica-se o disposto nas cláusulas 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando, por motivo não imputável 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 pressupõem a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Apresentação do trabalhador**

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, apresentar-se ao empregador para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo justificável devidamente comprovado.

2 — O empregador que se oponha a que o trabalhador retome o serviço fica obrigado, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato durante a suspensão**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Serviço militar**

1 — As disposições deste CCT referentes às faltas são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — No ano do ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a gozar o período de férias vencido mesmo que a fruição efectiva desse direito recaia em mês anterior a Maio.

3 — No ano em que regresse do serviço militar e após a prestação de três meses de efectivo serviço, o trabalhador terá direito a gozar férias e ao respectivo subsídio, como se tivesse trabalhado no ano anterior.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Encerramento definitivo da empresa**

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo ou o da suspensão, conforme os casos.

## CAPÍTULO VI

### **Retribuição**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1 — Considera-se retribuição, aquilo a que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de tra-

balho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal, diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não neste CCT, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Remuneração mensal**

A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Retribuição certa e variável**

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Prestações que não se integram na retribuição**

1 — Em princípio não se considera retribuição a remuneração de trabalho suplementar.

2 — Também não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades no valor de € 24 (2004) e de € 25 (2005), até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos de atribuição de diuturnidades os períodos contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.<sup>o</sup> mês.

2 — O 13.<sup>o</sup> mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.<sup>o</sup> mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração. Aos trabalhadores cujo contrato tenha sido suspenso por motivo de doença, aquele valor será pago pela segurança social e empregador sob o esquema da proporcionalidade, devendo sempre a empresa adiantar o respectivo pagamento nos termos previstos no n.<sup>o</sup> 2.

4 — Quer no ano de admissão quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será atribuído ao trabalhador a parte

do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — No caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por motivo de licença sem retribuição no decurso do ano civil, o subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de trabalho prestado.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de € 29 (2004) e de € 30 (2005).

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente tenham exercido essas funções.

3 — Os trabalhadores da classe G que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia ou equiparados têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista no anexo II, para esta mesma classe.

4 — Este subsídio só é pago quando as funções são efectivamente desempenhadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de € 5,40 (2004) e de € 5,60 (2005).

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — As prestações auferidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, até final do mês a que digam respeito.

2 — O empregador poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — O empregador deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da segurança social, apólice de seguro de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, montante das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriadós, e todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com indicação da quantia líquida a receber.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão com ou sem justa causa por qualquer das partes ou extinção do posto de trabalho por causas objectivas, nos termos da lei;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Denúncia do trabalhador com aviso prévio;
- f) Rescisão no período experimental.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — É lícito ao empregador e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observância das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito de que conste a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Em caso de pagamento de uma compensação pecuniária de natureza global entende-se, na falta de estipulação em contrário, que nela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Caducidade

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

- a) Expirando o prazo para 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 por velhice ou invalidez.

2 — Em caso de reforma por velhice do trabalhador, se este permanecer ao serviço, passa à situação de contrato a termo, pelo período de seis meses, renováveis sem qualquer limite, podendo a empresa desvincular-se mediante aviso prévio de 60 dias e o trabalhador fazer cessar o seu vínculo mediante aviso prévio de 15 dias.

3 — Se o trabalhador se não reformar antes de atingir 70 anos de idade, passa a partir dessa idade ao regime previsto no número anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Despedimento com justa causa

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

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

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

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá forma escrita.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Ilicitude do despedimento**

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

2 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização a que se refere o n.º 2 da cláusula 92.<sup>a</sup> do CCT.

3 — Para apreciação 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, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações de trabalho com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar,

este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestação da acção.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Despedimento colectivo**

1 — A cessação do contrato por despedimento colectivo só pode ser promovida pelo empregador através da observância do regime legal aplicável.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresa com menos de 50 ou com mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou de várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

3 — O despedimento colectivo e bem assim qualquer outra forma lícita de cessação dos contratos de trabalho por causas objectivas invocadas pela entidade empregadora conferem aos respectivos trabalhadores direito à indemnização prevista nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio**

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- c) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas d) e h) do número anterior, confere ao trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 92.<sup>a</sup>, n.º 1.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio**

1 — Desde que nisso tenha conveniência, o trabalhador tem direito a pôr termo ao contrato sem invocação de qualquer motivo, desde que avise a empregador, por escrito, com a antecedência de 60 dias.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Nos casos de trabalhadores contratados a termo, o prazo de aviso prévio será de 30 dias se o contrato

tiver duração igual ou superior a 180 dias ou de 15 dias se tiver duração inferior.

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Vencimento de retribuição emergente da cessação

1 — Salvo os casos previstos nas cláusulas 75.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a), 76.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup>, a cessação do contrato de trabalho implica o pagamento integral do mês respectivo.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho o empregador deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado, podendo, porém, compensar este débito ao trabalhador com créditos que tenha sobre ele.

### CAPÍTULO VIII

#### Poder disciplinar

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Condições do exercício do poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido directamente pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquele.

2 — O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito, no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção,

3 — No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa não deverá mediar mais de 30 dias.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Salvo para a repreensão simples o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 — São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa, a saber:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo na cópia 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 afixação

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 10 dias úteis;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até 3 por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;
- d) Em caso de despedimento, a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;
- e) Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respectiva;
- f) Concluídas as diligências probatórias deve o processo que vise o despedimento ser apresentado por cópia integral à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção (parte final acordada com os sindicatos);
- h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e no caso de despedimento também à comissão de trabalhadores, bem como, quando o trabalhador for representante sindical, à associação sindical.

3 — Na empresas com menos de 10 trabalhadores, o processo disciplinar de despedimento com alegação de justa causa poderá ter a tramitação sumária prevista na cláusula seguinte, à excepção dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar nas microempresas

1 — Nas microempresas é garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis, contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita, dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

2 — A decisão do despedimento deve ser comunicada por escrito e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, o empregador pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador,

se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de um número de dias de férias que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até cinco dias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 15 dias;
- f) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias;
- g) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, um total de 90 dias.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Nulidade das sanções

1 — 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.

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 86.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a excepção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Ressarcimento dos danos

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de o empregador 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 do empregador serão indemnizados

nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a verificar-se o cumprimento das disposições legais e contratuais aplicáveis.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções de dirigente ou delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior e até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — O trabalhador que rescinda o contrato com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização porém não será nunca inferior a quatro meses.

2 — O trabalhador que opte pela indemnização nos termos do n.º 2 da cláusula 77.<sup>a</sup> tem direito a uma indemnização de mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização porém não será nunca inferior a quatro meses.

3 — O despedimento do trabalhador candidato aos cargos dos corpos gerentes do sindicato bem como os que exerçam ou hajam exercido esses cargos na mesma empresa há menos de cinco anos e ainda os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas



mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização porém não será nunca inferior a seis meses.

4 — O trabalhador cujo contrato cesse nos termos do n.º 3 da cláusula 78.<sup>a</sup> tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa.

5 — A compensação a que se refere o n.º 4 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Segurança social

1 — O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença, esta pagar-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento do subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela segurança social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3 — O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25% da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a três anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

4 — O pagamento, por parte da empresa do complemento a que se referem os n.ºs 2 e 3, não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de três dias não subsidiados pela segurança social.

5 — A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

6 — Os outorgantes deste CCT comprometem-se a negociar o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula na revisão de 2006.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Controlo de baixa por doença

1 — Para efeitos de aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior, as situações de impedimento da prestação de trabalho por doença apenas podem ser tituladas pelo respectivo boletim de baixa emitido pelas entidades oficiais competentes, tendo a entidade empregadora do trabalhador o direito de o fazer observar por médico por ela indicado.

2 — O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a conseqüente reposição de todas as importâncias recebidas e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

6 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

- a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7 — O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudica o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comunicação da doença

1 — Quando o trabalhador tiver de faltar ou ausentar-se, por motivo de doença, deverá avisar a empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2 — À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio de documento passado pelo médico assistente dos serviços médico-sociais da segurança social.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respectiva baixa, sob pena de injustificação das correspondentes faltas.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Reforma

No ano de ingresso na situação de reforma, caso não se mantenha ao serviço, ou no momento da cessação do contrato, o trabalhador terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano quanto ao subsídio de Natal e à parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Seguro por acidente

1 — O empregador deverá assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição líquida mensal definida nos termos da presente convenção.

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocações em serviço no valor de € 39 400 (2004) e de € 40 000 (2005).

3 — O seguro referido no número anterior será, porém, garantido caso a caso e apenas quando referente a deslocações aéreas e deslocações ao estrangeiro não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, seja qual for a sua causa, o empregador pagará ao cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador [companheiro(a)], filhos menores ou dependentes uma importância equivalente a:

- a) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço na empresa;
- b) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 e menos de 20 anos de serviço;
- c) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 20 ou mais anos de serviço.

2 — O pagamento das importâncias referidas no número anterior, bem como outros créditos vencidos, poderão ser efectuados mensalmente até à satisfação total do crédito, em prestações mensais iguais à que o trabalhador auferia à data da morte.

3 — Às prestações vincendas aplicar-se-ão os aumentos que forem aplicáveis para os trabalhadores no activo, sem diminuição do número de prestações que forem fixadas à data da morte.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho, além do 1.º

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto, salvo o disposto no número seguinte.

5 — A mulher tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento.

7 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença, com duração entre 15 e 30 dias, conforme prescrição médica.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do filho, o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença, que podem ser gozados seguidos ou interpolados, nos três meses seguintes ao parto.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a uma licença por um período de duração igual àquela que a mãe teria nos termos do n.º 1 da cláusula 99.<sup>a</sup>, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta do pai e da mãe.

3 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- A licença parental de 3 meses;
- A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências, seja igual ao períodos normais de trabalho de 3 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 têm 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 3.º 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(a) de cônjuge ou de pessoa em união e facto que com ele resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença, ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe, podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho, de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feridos ou de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente, para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente para tarefas que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 — Se as medidas referidas no número anterior forem impossíveis de concretizar, a mulher grávida tem direito a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

5 — No caso de nascimento de gémeos a dispensa referida nos n.ºs 3 e 4 é acrescida de trinta minutos por cada gémeo para além do 1.º

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que, previamente, tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE).

2 — O empregador que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE pagar-lhe-á, a título de indemnização, o dobro da indemnização a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura

familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa deverá praticar horários, tanto quanto possível, compatíveis com os horários dos transportes públicos que sirvam o local de trabalho respectivo e, sempre que tal não seja possível, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção prevista na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores — dois membros;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores — três membros;
- d) Empresas com mais de 200 trabalhadores — seis membros.

3 — As direcções dos sindicatos outorgantes comunicarão por escrito, ao empregador, a identificação dos elementos a que se refere o número anterior, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais. Idêntico procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das respectivas funções.

4 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas e em local apropriado textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

5 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

6 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Tempo para exercício das funções sindicais**

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, os membros das direcções das associações sindicais deverão avisar por escrito o empregador com a antecedência mínima de dois dias úteis, salvo motivo atendível.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de cinco horas mensais remuneradas, sendo esse crédito de oito horas para os delegados que integram as comissões intersindicais, podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei e neste CCT.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, indicando o tempo e o período horário previsíveis.

5 — Não pode haver lugar à cumulação do crédito de horas, pelo facto de os trabalhadores pertencerem a mais de uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Direito à informação e consulta**

1 — As associações sindicais e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições previstas na lei e neste CCT.

2 — As associações sindicais e os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da

empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

3 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual a entregar ao empregador.

2 — Quer a autorização a que se refere o número anterior, quer a sua revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

3 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

4 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Comissão de trabalhadores**

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores dentro dos limites estabelecidos na lei.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, legalmente constituídas, logo que elas o requeiram, instalações próprias providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

## CAPÍTULO XI

### **Disposições gerais**

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Aplicabilidade da convenção**

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

### Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Âmbito territorial de aplicação

Todo o tempo prestado ao mesmo empregador fora do âmbito territorial deste CCT contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

### Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Incorporação de empresas

A incorporação de empresas inscritas na associação patronal obrigam a incorporadora a integrar nos seus quadros o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda, salvo se os respectivos contratos cessarem por qualquer forma legalmente admitida.

### Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### Antiguidade

Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal, ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste CCT.

### Cláusula 115.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 — No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A pedido da comissão poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e das Actividades Económicas e do Trabalho.

### Cláusula 116.<sup>a</sup>

#### Disposição transitória

O valor das diferenças salariais retroactivas a Janeiro de 2004 poderá ser pago até quatro prestações mensais seguidas, cada uma de valor igual, vencendo-se a primeira no dia 31 de Janeiro de 2005 e cada uma das três restantes no último dia de cada um dos meses seguintes.

### Cláusula 117.<sup>a</sup>

#### Reenquadramento profissional

Aos trabalhadores que, por virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas cate-

gorias, passem a ter nova classificação serão garantidos todos os direitos, nomeadamente os resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

## ANEXO I

### Secção A — Serviços administrativos

#### I — Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Director(a)-geral — grupo A;  
Director(a) de serviços/chefe de serviços — grupo B;  
Chefe de secção — grupo C;  
Programador de informática — grupo C;  
Conselheiro(a) de segurança — grupo C;  
Técnico(a) de informática — grupo D;  
Técnico(a) aduaneiro(a) — grupo D;  
Primeiro-oficial — grupo D;  
Promotor(a) de vendas de 1.<sup>a</sup> classe — grupo D;  
Secretária(o) — grupo D;  
Segundo-oficial — grupo E;  
Promotor(a) de vendas de 2.<sup>a</sup> classe — grupo E;  
Terceiro-oficial — grupo F;  
Aspirante — grupo G;  
Cobrador(a) — grupo G;  
Primeiro(a)-contínuo(a) — grupo G;  
Primeiro(a)-porteiro(a)/recepcionista — grupo G;  
Telefonista — grupo G;  
Praticante — grupo I;  
Segundo(a)-contínuo(a) — grupo J;  
Segundo(a)-porteiro(a)/recepcionista — grupo J;  
Auxiliar de limpeza — grupo J;  
Praticante estagiário(a) — grupo L;  
Paquete — grupo N.

#### II — Admissão e promoção

A) Condições de admissão — só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preenchem as condições de admissão também a seguir referidas, salvo nos casos em que o trabalhador a admitir possua já comprovada experiência no sector:

| Classe | Categoria  | Condições de admissão  |
|--------|--|--|
| N      | Paquete .....  | Entre os 16 e os 18 anos de idade.   |
| L      | Praticante estagiário(a) ...   | Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.  |
| J      | Segundo(a)-contínuo(a) ...<br>Segundo(a)-porteiro(a)/recepcionista.<br>Auxiliar de limpeza ..... | Mais de 18 anos de idade.  |
| I      | Praticante .....   | Entre os 18 e os 20 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do primeiro emprego desde que tenham menos de 25 anos. |

| Classe | Categoria   | Condições de admissão  |
|--------|---|--|
| G      | Aspirante . . . . .   | Entre os 20 e os 22 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego desde que tenham mais de 25 anos. |
|        | Primeiro(a)-porteiro(a)/repcionista.<br>Primeiro(a)-contínuo(a) . . .<br>Cobrador(a) . . . . .<br>Telefonista . . . . . | Mais de 18 anos de idade.  |
| F      | Terceiro-oficial . . . . .  | Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.   |
| E      | Segundo-oficial . . . . .<br>Promotor(a) de vendas de 2.ª classe.   | Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.   |
| D      | Primeiro-oficial . . . . .<br>Promotor(a) de vendas de 1.ª classe.  | Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.   |
|        | Secretário(a) . . . . .   | Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.   |

| Classe | Categoria                                  | Condições de admissão  |
|--------|--|--|
|        | Técnico(a) de informática                  | Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.   |
|        | Técnico(a) aduaneiro(a) . . .              | Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado.   |
| C      | Chefe de secção . . . . .                  | Mais de 21 anos de idade, ensino secundário, ou curso profissional adequado ou curso específico da actividade transitória. |
|        | Programador de informática.                | Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.   |
|        | Conselheiro(a) de segurança.               | Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado.   |
| B      | Director(a) de serviços/chefe de serviços. | Mais de 21 anos de idade, e formação académica ou profissional adequada.   |
| A      | Director(a)-geral . . . . .                | Mais de 21 anos de idade e formação académica ou profissional adequada.  |

B) Condições de promoção — serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

| Promoção de   | A  | Condições a satisfazer   |
|---|--|--|
| Paquete . . . . .   | Praticante estagiário(a) . . . . .                 | Completar um ano de pacote e possuir escolaridade obrigatória. |
|   | segundo(a)-contínuo(a) . . . . .                   | Completar 18 anos de idade.                                    |
| Praticante estagiário . . . . .   | Praticante . . . . .                               | Completar um ano de serviço na categoria.                      |
| Segundo(a)-contínuo(a) . . . . .  | Primeiro(a)-contínuo(a) . . . . .                  | Completar dois anos de serviço na categoria.                   |
| Segundo(a)-porteiro(a)/segundo(a)-repcionista . . . . .   | Primeiro(a)-porteiro(a)/primeiro(a)-repcionista.   | Completar dois anos de serviço na categoria.                   |
| Praticante . . . . .  | Aspirante . . . . .                                | Completar dois anos de serviço na categoria.                   |
| Telefonista . . . . .<br>Porteiro(a) . . . . .<br>Contínuo(a) . . . . .<br>Cobrador(a) . . . . .<br>Repcionista . . . . . | Aspirante [promoção condicionada <sup>(1)</sup> ]. | Adquirir a escolaridade obrigatória.                           |
| Aspirante . . . . .   | Terceiro-oficial . . . . .                         | Completar dois anos de serviço na categoria.                   |
| Terceiro-oficial . . . . .  | Segundo-oficial . . . . .                          | Completar quatro anos de serviço na categoria.                 |

| Promoção de   | A   | Condições a satisfazer                        |
|---|---|---|
| Segundo-oficial . . . . .   | Primeiro-oficial . . . . .                      | Completar cinco anos de serviço na categoria. |
| Promotor(a) de vendas de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .                                 | Promotor(a) de vendas de 1. <sup>a</sup> classe | Completar três anos na categoria.             |
| Primeiro-oficial/técnico(a) aduaneiro(a) . . . . .<br>Técnico(a) de informática . . . . . | Chefe de secção . . . . .                       | Por escolha.                                  |
| Chefe de secção . . . . .<br>Conselheiro(a) de segurança . . . . .                        | Director(a) de serviços/chefe de serviços.      | Por escolha.                                  |
| Director(a) de serviços/chefe de serviços . . . . .                                       | Director(a)-geral . . . . .                     | Por escolha.                                  |

(1) Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nestas categorias.

### III — Definição de funções

*Director(a)-geral.* — É o trabalhador que gere uma empresa ou departamento, definindo e formulando a política da empresa em colaboração com os directores que lhe estão subordinados.

*Director(a) de serviços/chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige, coordena e organiza o trabalho e as diversas actividades da empresa dentro dos objectivos que lhe forem confiados; integra as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores, é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela sua constante manutenção.

*Conselheiro(a) de segurança.* — É o trabalhador legalmente habilitado que actua como responsável na empresa pelo cumprimento das determinações legais no que respeita às questões de carga, descarga e transporte de mercadorias perigosas por estrada.

*Promotor(a) de vendas.* — É o trabalhador que, predominantemente e fora do escritório, tem como função principal a promoção e venda dos serviços do transitário; transmite as encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e elabora relatórios sobre as visitas efectuadas.

*Técnico(a) de informática.* — É o trabalhador que dá apoio técnico aos equipamentos informáticos e é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela constante manutenção quer do *hardware* quer do *software*.

*Técnico(a) aduaneiro(a).* — É o trabalhador, legalmente habilitado, que faz a interpretação e a aplicação das disposições aduaneiras, faz a classificação pautal das mercadorias, apresentando as respectivas declarações aduaneiras perante as alfândegas.

*Primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial.* — É o trabalhador que executa, sem funções efectivas de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, por meios informáticos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de 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 facturação, efectua encomendas, coordena os serviços de distribuição e recolha, faz a regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; classifica documentos e efectua os correspondentes registos; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; atende público e codifica documentos, após formação adequada, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos, cartas, dando-lhe o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete. Este trabalhador pode ainda exercer,

com carácter efectivo, exclusivo ou predominante, as funções de recebimentos e ou de pagamentos nos serviços de caixa ou tesouraria de uma empresa ou delegação, devendo neste caso ser classificado obrigatoriamente como primeiro-oficial.

*Secretária(o).* — É o trabalhador que colabora e apoia as entidades cujas funções sejam inseridas em níveis superiores na empresa, libertando-as de tarefas de escritório de carácter geral; toma nota de dados e executa em processamento de texto relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira, dominando, pelo menos, dois idiomas.

*Telefonista.* — É o trabalhador que tem por funções exclusivas ou predominantes estabelecer ligações telefónicas e radiotelefónicas transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo das chamadas.

*Aspirante.* — É o trabalhador que coadjuva o oficial ou exerce funções de conteúdo semelhante.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e ou se prepara para ascender a esta categoria.

*Praticante estagiário(a).* — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

*Contínuo(a).* — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio ao serviço de arquivo, numeração de cartas e ofícios, anuncia visitantes, efectua serviço de estafeta e ou outros análogos, trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outras similares, pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

*Cobrador(a).* — É o trabalhador que, fora do escritório do empregador, efectua normal e regularmente, recebimentos, pagamentos ou depósitos, podendo, em princípio, desempenhar funções diversas a título complementar.

*Porteiro(a)/recepcionista.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe e entrega correspondência.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão, desempenhando tarefas diversificadas no interior e ou exterior da empresa.

*Auxiliar de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

## Secção B — Trabalhadores de armazém

### I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

Encarregado(a) de armazém — grupo D;  
Fiel de armazém — grupo F;  
Motorista — grupo F;  
Conferente de armazém — grupo G;  
Operador(a) de máquinas — grupo H;  
Carregador(a)/servente — grupo H;  
Embalador(a) — grupo H;  
Praticante estagiário(a) — grupo M.

### II — Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém os trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — O trabalhadores que se destinem à categoria do grupo H são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticantes com idade superior a 18 anos só estagiam seis meses.

### III — Definição de funções

*Encarregado(a) de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhos e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

*Motorista.* — É o profissional que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efectuar a arrumação das mercadorias que transporta bem como a carga e descarga das mesmas, assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído ou de que se utilize, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

*Conferente de armazém.* — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém e câmaras.

*Operador(a) de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador(a) de empilhador;  
Operador(a) de monta-cargas;  
Operador(a) de balança ou báscula.



Os operadores de máquinas que regularmente conduzem zorras, gruas ou empilhadores na via pública terão a categoria de motorista.

*Embalador(a).* — É o trabalhador que embala matérias ou produtos em caixa de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas ou grandes dimensões; poderá, eventualmente, proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora do armazém.

*Carregador/servente.* — É o trabalhador que carrega, descarrega, arruma e acondiciona as mercadorias ou produtos em armazéns, viaturas, instalações frigoríficas ou outras e executa outras tarefas indiferenciadas.

*Praticante estagiário de armazém.* — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias da classe H (operador de máquinas, carregador/servente ou embalador).

## ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

| Classe | Categoria   | Retribuição<br>2004 | Retribuição<br>2005 |
|--------|---|---------------------|---------------------|
| A      | Director(a)-geral .....                               | 1 000               | 1 025               |
| B      | Director(a) de serviços/chefe de serviços .....       | 861                 | 882                 |
| C      | Chefe de secção .....                                 | 743                 | 762                 |
|        | Programador de informática ...                        |                     |                     |
|        | Conselheiro de segurança .....                        |                     |                     |
| D      | Primeiro-oficial .....                                | 677                 | 695                 |
|        | Encarregado(a) de armazém ...                         |                     |                     |
|        | Secretário(a) .....                                   |                     |                     |
|        | Promotor(a) de vendas de 1. <sup>a</sup> classe ..... |                     |                     |
|        | Técnico(a) de informática .....                       |                     |                     |
|        | Técnico(a) aduaneiro(a) .....                         |                     |                     |
| E      | Segundo-oficial .....                                 | 641                 | 657                 |
|        | Promotor(a) de vendas de 2. <sup>a</sup> classe ..... |                     |                     |
| F      | Terceiro-oficial .....                                | 579                 | 594                 |
|        | Fiel de armazém .....                                 |                     |                     |
|        | Motorista .....                                       |                     |                     |
| G      | Aspirante .....                                       | 533                 | 547                 |
|        | Cobrador(a) .....                                     |                     |                     |
|        | Primeiro(a)-contínuo(a) .....                         |                     |                     |
|        | Primeiro(a)-porteiro(a) .....                         |                     |                     |
|        | Primeiro(a)-repcionista .....                         |                     |                     |
|        | Telefonista .....                                     |                     |                     |
|        | Conferente de armazém .....                           |                     |                     |
| H      | Operador(a) de máquinas .....                         | 500                 | 513                 |
|        | Carregador/servente .....                             |                     |                     |
|        | Embalador .....                                       |                     |                     |

(Em euros)

| Classe | Categoria  | Retribuição<br>2004 | Retribuição<br>2005 |
|--------|--|---------------------|---------------------|
| I      | Praticante .....   | 431                 | 442                 |
| J      | Segundo(a)-contínuo(a) .....                                       | 422                 | 435                 |
|        | Segundo(a)-porteiro(a)/segundo(a)-repcionista .....                |                     |                     |
|        | Auxiliar de limpeza .....  |                     |                     |
| L      | Praticante estagiário(a) .....                                     | 365,60              | 375                 |
| M1     | Praticante estagiário de armazém do 1. <sup>o</sup> semestre ..... | 365,60              | 375                 |
| M2     | Praticante estagiário de armazém do 2. <sup>o</sup> semestre ..... | 380                 | 390                 |
| N      | Paquete .....  | 365,60              | 375                 |

*Nota.* — A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 3,80/hora (2004), € 4/hora (2005) e a quinze horas mensais.

## ANEXO III

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 1.<sup>o</sup>

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção, os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.<sup>o</sup>

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento desses lugares devem ser convenientemente conservados.

#### Artigo 3.<sup>o</sup>

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminarem os locais e as fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

#### Artigo 4.<sup>o</sup>

A limpeza deve ser feita fora das horas do período normal de trabalho, salvo exigências particulares ou

quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde, a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

#### Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente, ou nos casos em que as condições técnicas de laboração o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providas, enquanto forem susceptíveis de ser utilizadas, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

#### Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e renovação de ar.

#### Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

#### Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

#### Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

#### Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal, toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

#### Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar o isolamento suficiente.

#### Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

#### Artigo 17.º

Devem assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos sem prejuízo da execução das suas tarefas.

#### Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

#### Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

#### Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 21.º

As entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, normalmente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

### 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 254 empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 2 de Dezembro de 2004.

Pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT:

*Rogério Sameiro Nunes Alves Vieira*, mandatário.  
*Tomé Rodrigues Namora*, mandatário.

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;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do Secretariado da FETESE.

Depositado em 29 de Dezembro de 2004, a fl. 78 do livro n.º 10, com o n.º 171/2004, 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

...

### II — CORPOS GERENTES

**A. S. P. L./S. P. E. — Assoc. Sindical de Professores Licenciados/Sind. de Profissionais da Educação — Eleição em assembleia geral realizada em 18 de Maio de 2004 para o triénio 2004-2007.**

#### Comissão executiva

Presidente — Maria de Fátima Ferreira, bilhete de identidade n.º 8583833.

Vice-presidentes:

Jacinta Marlene Marques Martins Cura, bilhete de identidade n.º 11646094.

Maria de Lourdes Afonso Alves Oliveira, bilhete de identidade n.º 306917.

Maria Reina Martin Ferreira Pimpão, bilhete de identidade n.º 7027714.

Tesoureiro — Carlos Manuel Amaral Sobral, bilhete de identidade n.º 8633445.

Tesoureiro-adjunto — Maria do Rosário Isabelinho Franco Fortunato, bilhete de identidade n.º 7757278.

1.º secretário — Ida Maria Reis de Carvalho Lima, bilhete de identidade n.º 7009114.

2.º secretário — Sónia Marília dos Santos Rodrigues Lima, bilhete de identidade n.º 9873520.

3.º secretário — Maria Joaquina Ramalho Bexiga Martins, bilhete de identidade n.º 7052924.

Vogais:

Maria Helena Rodrigues Lobo, bilhete de identidade n.º 5180970.

António Manuel Rito Félix, bilhete de identidade n.º 8623422.

Manuel Norberto Rodrigues Trindade, bilhete de identidade n.º 5812265.

José Eduardo Estêvão Aragão de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5198810.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 28 de Dezembro de 2004.

**CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Eleição em assembleia eleitoral descentralizada realizada em 6, 7, 9, 10 e 11 de Dezembro de 2004 para o mandato de quatro anos**

**Direcção nacional**

| Nome                                       | Número de sócio | Idade | Empresa   | Delegação Local | Delegação Regional |
|--|-----------------|-------|---|-----------------|--------------------|
| Carlos Manuel Hermozilha                   | 18748           | 35    | GCT — Distribuição Alimentar, S. A.   | Beja            | Alentejo.          |
| Casimiro Manuel Serra Santos               | 10478           | 50    | Sind. Nac. Trab. Tec. Agricultura   | Beja            | Alentejo.          |
| Felizarda Cristina Pitadas Borracha        | 38180           | 29    | Associação de Beneficência de Pedrógão  | Beja            | Alentejo.          |
| José Manuel Romão Magalhães                | 38194           | 45    | Modelo Hiper  | Beja            | Alentejo.          |
| Margarida do Sacramento G. Fontes Figueira | 34742           | 27    | SEP — Delegação de Beja   | Beja            | Alentejo.          |
| Maria Antonieta Felício Patinha A. Batista | 45868           | 47    | Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel   | Beja            | Alentejo.          |
| Alberto Torres de Paiva                    | 11530           | 48    | ASILBAR — Artur Silva Barreiros & C.ª   | Évora           | Alentejo.          |
| Manuel Romão Baleizão Fialho               | 11138           | 45    | Associação Terras Dentro  | Évora           | Alentejo.          |
| Maria Fátima Grego Oliveira                | 30803           | 39    | Pingo Doce  | Évora           | Alentejo.          |
| Maria Manuela Pires Ilhicas                | 9758            | 45    | FENCA — Federação Nac. Coop. Agrícolas  | Évora           | Alentejo.          |
| Ricardo Manuel Cabeça Galhardo             | 6609            | 53    | CESP — Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal | Évora           | Alentejo.          |
| Ana Isabel Xarez Oleiro Velez              | 11342           | 55    | Louro & Pires, L.ª  | Portalegre      | Alentejo.          |
| Briolanja Maria Capote Falido              | 43632           | 48    | Santa Casa da Misericórdia de Campo Maior   | Portalegre      | Alentejo.          |
| Diogo Júlio Cleto Serra                    | 6827            | 53    | União dos Sindicatos do Norte Alentejano  | Portalegre      | Alentejo.          |
| José António Vila Nova Silva               | 24267           | 51    | Centro de Bem-Estar Social de Arronches   | Portalegre      | Alentejo.          |
| Maria Batista Lopes Meira                  | 25703           | 54    | FRISÉNIOS   | Portalegre      | Alentejo.          |
| Carlos Manuel Gomes Agapito                | 17401           | 33    | SECURITAS, S. A. — Faro   | Sotavento       | Algarve.           |
| Francisco José Rosa Pires                  | 48075           | 56    | Santa Casa da Misericórdia de Vila Real de Santo António.                           | Sotavento       | Algarve.           |
| Isabel Maria Guerreiro Dóres               | 25835           | 29    | Paulo Cavaco, L.ª   | Sotavento       | Algarve.           |
| Jacinto Xavier Valbontim Madeira           | 51663           | 54    | COOPPOFA, C. R. L.  | Sotavento       | Algarve.           |
| José António Mendes Duarte                 | 25100           | 43    | SECURITAS, S. A. — Faro   | Sotavento       | Algarve.           |
| Manuel Inácio Mendes Gomes Peres           | 13983           | 59    | CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal  | Barlavento      | Algarve.           |
| Manuela Gertrudes Pereira M. Alves         | 15606           | 57    | Modelo Hiper  | Barlavento      | Algarve.           |
| Maria Isabel Franco Campoa Santana         | 22300           | 45    | Santa Casa da Misericórdia de Lagos   | Barlavento      | Algarve.           |
| Maria Isabel Santos Vila Nova O.           | 46573           | 57    | Santa Casa da Misericórdia Vila Real de Santo António.                              | Sotavento       | Algarve.           |
| Mónica Isabel Estêvão David                | 48100           | 27    | Pingo Doce  | Barlavento      | Algarve.           |
| Rosa Maria Horta Santos Gonçalves          | 16181           | 38    | Desempregada  | Sotavento       | Algarve.           |
| Andrea Isabel Araújo Doroteia              | 22411           | 32    | Desempregada  | Aveiro          | Aveiro.            |
| Carla Maria Pinto Cruz                     | 38482           | 32    | Feira Nova  | Aveiro          | Aveiro.            |
| Carlos Alberto Costa Vieira                | 18848           | 37    | BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.  | Aveiro          | Aveiro.            |
| Carlos Manuel Rodrigues Paiva              | 30517           | 35    | Modelo Hiper  | Aveiro          | Aveiro.            |
| Cláudia Susana Lima Pereira Costa          | 40751           | 27    | COMAR, L.ª  | Aveiro          | Aveiro.            |
| Dolores Magalhães Margaride                | 43139           | 45    | Florinhas do Vouga — Inst. Part. Sol. Social  | Aveiro          | Aveiro.            |
| Marisa Graciana Silva Gonçalves            | 52753           | 21    | Zara Portugal   | Aveiro          | Aveiro.            |
| Cristina Maria Patrício Rosado             | 24682           | 30    | Modelo Continente Hiper., S. A.   | Coimbra         | Beira Centro.      |
| Eduardo Manuel Santos Vieira Borges        | 8702            | 44    | Auto Garagem Coimbra, L.ª   | Coimbra         | Beira Centro.      |
| Eduardo Seco da Costa                      | 8844            | 44    | Sind. Função Pública do Centro  | Coimbra         | Beira Centro.      |
| Fernanda Maria Almeida Ferreira Monteiro   | 40952           | 28    | Pingo Doce  | Coimbra         | Beira Centro.      |
| João Pedro Simões da Costa                 | 29581           | 34    | Recheio Cash & Carry, L.ª   | Coimbra         | Beira Centro.      |
| Joaquim José Fortes Serrão                 | 5127            | 58    | CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal  | Coimbra         | Beira Centro.      |
| José Arnaldo Freitas Barros                | 17475           | 50    | Associação Académica de Coimbra   | Coimbra         | Beira Centro.      |
| Manuel Vieira Santos Costa                 | 6717            | 44    | PROBAR — Indústria Alimentar, S. A.   | Coimbra         | Beira Centro.      |

| Nome                                      | Número de sócio | Idade | Empresa  | Delegação Local            | Delegação Regional |
|---|-----------------|-------|--|----------------------------|--------------------|
| Nuno Cruz Pimentel                        | 23006           | 53    | BRISA — Assistência Rodoviária, S. A.  | Coimbra                    | Beira Centro.      |
| Senia Milene Amaro Julião                 | 48032           | 24    | Intermarché (Superfoz Super., L. <sup>da</sup> )                                   | Coimbra                    | Beira Centro.      |
| Marisa Carmo Machado Rocha Loureiro       | 50269           | 25    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.   | Coimbra                    | Beira Centro.      |
| Ilda Pires Fernandes Santos               | 37435           | 37    | Associação de Beneficência Augusto Gil   | Guarda                     | Beira Centro.      |
| Isaura Anjos Paula Bento Costa            | 11950           | 48    | Sind. Professores Região Centro — Guarda   | Guarda                     | Beira Centro.      |
| José António Gouveia Galdes               | 40704           | 47    | Desempregado   | Guarda                     | Beira Centro.      |
| Margarida Maria Silva Abrantes            | 25205           | 40    | Sind. Professores Região Centro — Guarda   | Guarda                     | Beira Centro.      |
| Maria Céu Nunes Luzia                     | 33341           | 38    | Lactário Dr. Proença   | Guarda                     | Beira Centro.      |
| Agostinho Aniceto                         | 51791           | 31    | Luís Pinto & Filhos, S. A.   | Viseu                      | Beira Centro.      |
| Ana Maria Coelho Gomes                    | 43094           | 31    | Pingo Doce   | Viseu                      | Beira Centro.      |
| Maria Lurdes Santos Rodrigues Pires       | 48225           | 25    | MOVIFLOR — Viseu   | Viseu                      | Beira Centro.      |
| Pedro Manuel Lima Seromenho               | 36816           | 31    | Modelo Continente Hipermercados, S. A.   | Viseu                      | Beira Centro.      |
| Vasco Silva Lopes                         | 17591           | 36    | Recheio Distribuição, L. <sup>da</sup>   | Viseu                      | Beira Centro.      |
| Maria Adelaide Barros P. Azevedo          | 19981           | 54    | Clínica Médica Cirúrgica de Santa Tecla  | Braga                      | Braga.             |
| Manuel Ferreira Carvalho                  | 20045           | 53    | ICENTRO Formação — União dos Sindicatos de Braga.                                  | Braga                      | Braga.             |
| Maria do Carmo Costa Cruz                 | 44415           | 37    | Desempregada   | Braga                      | Braga.             |
| Maria de Fátima Silva Batista             | 30025           | 39    | Modelo Continente Hipermercados, S. A.   | Braga                      | Braga.             |
| Maria Rosário Sousa Miranda               | 40094           | 40    | Feira Nova   | Braga                      | Braga.             |
| Maria Sameiro Costa Gonçalves Salsa Braga | 36817           | 53    | GCT — Distribuição Alimentar, S. A.  | Braga                      | Braga.             |
| Ricardo Ferreira Dias                     | 32891           | 34    | AENOR  | Braga                      | Braga.             |
| Sandra Marina Gomes Martins Azevedo       | 23716           | 29    | Feira Nova   | Braga                      | Braga.             |
| Teresa Jesus Almeida Silva                | 49478           | 36    | C. Soc. Paroquial Sobreposta   | Braga                      | Braga.             |
| António Manuel Fernandes Pinto            | 2500            | 50    | CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| António Tarciso Garcia Abrantes           | 10954           | 50    | Desempregado   | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| Eduardo Manuel Nunes Toscano Costa        | 7178            | 50    | CIVIC — Centro For. Prof. Ind. Vest. Conf.   | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| Elisabete Venâncio Saraiva A. Prata       | 17597           | 32    | União dos Sindicatos de Castelo Branco   | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| Hélder Miguel Pires Domingues             | 46094           | 27    | Recheio Distribuição, L. <sup>da</sup>   | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| Maria do Carmo Ribeiro Gomes              | 43077           | 50    | Modelo Hiper   | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| Maria Fernanda Augusto Mota               | 52296           | 51    | José Manuel Antunes Correia  | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| Maria Delfina Dias Brás                   | 14452           | 52    | Sind. Trab. Função Pública   | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| Maria Nazaré Breia Pereira Candeias       | 19121           | 37    | Desempregado   | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| Maria Torgal Silva                        | 30103           | 35    | Feira Nova   | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| Sandra Cristina P. Cardoso Pereira        | 21120           | 33    | Feira Nova   | Castelo Branco             | Castelo Branco.    |
| Ana Maria Alves Vietas                    | 26382           | 47    | Montepio Rainha D. Leonor  | Leiria                     | Leiria.            |
| Ana Maria Sousa Santos Oliveira           | 33496           | 31    | Modelo Continente Hiper., S. A.  | Leiria                     | Leiria.            |
| Isabel Maria Cordeiro Gomes Félix         | 41814           | 48    | GCT On Line — Distribuição Alimentar, S. A.  | Leiria                     | Leiria.            |
| Isabel Maria Sousa Felícia Jerónimo       | 3152            | 47    | União dos Sindicatos de Leiria   | Leiria                     | Leiria.            |
| João Carvalho Silva                       | 10476           | 67    | Reformado  | Leiria                     | Leiria.            |
| Rosa Maria Eustáquio Caneira              | 3733            | 44    | Sind. Trab. Pesca do Centro  | Leiria                     | Leiria.            |
| Rui Eduardo Lameiro Pereira               | 22695           | 41    | DAMASO — Vidros Portugal, S. A.  | Leiria                     | Leiria.            |
| Vladimiro Garrido Andrade                 | 2488            | 55    | LUBRIGAZ, L. <sup>da</sup>   | Leiria                     | Leiria.            |
| Abel Oliveira Alves                       | 25351           | 32    | ELPOR, S. A.   | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Alice Rodrigues Matos                     | 36108           | 35    | MOVIFLOR — Com. de Móveis, S. A.   | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Ana Isabel Lopes Pires                    | 43387           | 25    | EMEL — Empresa Pública Mun. Estac. Lisboa, E. M.                                   | Zona Oriental C. Lisboa    | Lisboa.            |
| Ana Paula Rios Libório Silva              | 15437           | 43    | Pingo Doce   | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| Ana Paula Santos Castro Miguel            | 30893           | 37    | CONFESPANHA — Confeccões, L. <sup>da</sup>   | Zona Oriental C. Lisboa    | Lisboa.            |

| Nome                                      | Número de sócio | Idade | Empresa  | Delegação Local            | Delegação Regional |
|---|-----------------|-------|--|----------------------------|--------------------|
| António José Inocêncio Neto               | 30713           | 43    | Parque Expo 98, S. A.  | Zona Oriental C. Lisboa    | Lisboa.            |
| Bento Aleixo Gemas                        | 7571            | 58    | Círculo de Leitores, L. <sup>da</sup>                            | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| Elisabete Céu Oliveira Rodrigues          | 20444           | 34    | Fundação Lar Cegos Nossa Senhora da Saúde                        | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos | 20659           | 32    | Pingo Doce   | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| Fernando José Silva Ramos                 | 29244           | 44    | Manuel Pereira Matias, L. <sup>da</sup>                          | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Francisco Dias Pires Mendes               | 11417           | 52    | SIVA — Soc. Import. Veíc. Automóveis, S. A.                      | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Francisco José Cacao António              | 46463           | 29    | MODIS — Dist. Centralizada, S. A.                                | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Ilda Rocha Nóbrega Ricardo                | 8459            | 49    | Pingo Doce   | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Isabel Conceição São Pedro Mendes         | 22336           | 47    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.                                 | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Isabel Maria Robert Lopes P. Camarinha    | 9300            | 44    | Sind. Trab. Administração Local                                  | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Isabel Teixeira Nunes                     | 26295           | 49    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.                                 | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| Américo Cordeiro Almeida Efraim           | 28932           | 55    | Emílio Braga — Unipessoal, L. <sup>da</sup>                      | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Joaquim Manuel Sintra Campos              | 17746           | 53    | ODIVELGEST — Gestão Equipamentos, E. M.                          | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Joaquim Pólvora Garcia Labaredas          | 4526            | 60    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.                                 | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| José Agostinho Rosário Figueiredo         | 31871           | 59    | Disbrand Trading, L. <sup>da</sup>                               | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| José Carlos Eliasiário Silva              | 16528           | 42    | BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.                         | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Manuel Conceição Feliciano                | 1718            | 54    | Desempregado   | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Marcela Esteves Santos Monteiro           | 33449           | 54    | Desempregada   | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Maria Emília Marques                      | 8396            | 54    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.                                 | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| Maria Fátima Gomes Serrão Ramos           | 13419           | 49    | Pingo Doce   | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Maria Fátima Moura Morais Rodrigues       | 13333           | 40    | Pingo Doce   | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Maria Graça Osório Marques Pinheiro       | 11519           | 51    | Nestlé Portugal, S. A. — Lisboa                                  | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| Maria Helena Viegas                       | 30678           | 38    | WORTEN — Equipamento para o Lar                                  | Zona Oriental C. Lisboa    | Lisboa.            |
| Maria Isabel Delgado Justino Fernandes    | 8472            | 48    | Pingo Doce   | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Marta Andreia Fernandes Lima Neves        | 34457           | 25    | Pingo Doce   | Zona Oriental C. Lisboa    | Lisboa.            |
| Mónica Conceição Ramos Valente            | 31425           | 32    | CRH — Consultoria Valor. Rec. Hum., L. <sup>da</sup>             | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Paula Maria Freire António                | 26114           | 27    | Pingo Doce   | Zona Oriental C. Lisboa    | Lisboa.            |
| Paulo Alexandre Antunes Borba             | 22254           | 29    | Dia Portugal Supermercados, S. A.                                | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Paulo Alexandre Jesus Esteves O. Batista  | 34924           | 36    | Feira Nova — Hipermercados, S. A.                                | Zona Oriental C. Lisboa    | Lisboa.            |
| Paulo Alexandre Martins Borges            | 27561           | 29    | Dia Portugal Supermercados, S. A.                                | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Sandra Isabel Castelão Vaz G. Lopes       | 31717           | 33    | Modelo Continente Hipermercados, S. A.                           | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| Susana Maria Fontes Oliveira Costa        | 40648           | 32    | Feira Nova   | Zona Oriental C. Lisboa    | Lisboa.            |
| Tânia Andreia Negrão Pereira Cunha        | 22928           | 29    | GESPOST — Gestão e Admin. Postos Abast., L. <sup>da</sup>        | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Vítor Manuel Nunes Monteiro               | 21211           | 37    | Sind. Bancários Sul e Ilhas — Lisboa                             | Zona Oriental C. Lisboa    | Lisboa.            |
| Maria Eduarda Sobral Pita                 | 40290           | 47    | Via Verde Portugal, S. A.  | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| Olívia Farinha Rodrigues Lança            | 3025            | 51    | Feira Nova   | Conc. Norte D. Lisboa      | Lisboa.            |
| Ana Maria Martins Penalva Barros          | 10114           | 47    | Associação de Inquilinos Lisbonenses, C. R. L.                   | Zona Oriental C. Lisboa    | Lisboa.            |
| Luís Armando Santos Coelho                | 9179            | 52    | Sind. Trab. Função Pública Sul Ilhas                             | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Francisco José Abrantes Duarte            | 34534           | 34    | Dia Portugal Supermercados, S. A.                                | Zona Ocidental C. Lisboa   | Lisboa.            |
| Luís Figueiredo Fernandes                 | 24360           | 48    | BRISA — Assistência Rodoviária, S. A.                            | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| Maria Fátima Barbosa Santos               | 16286           | 42    | EUROSUPER — Prod. Alimentares, S. A.                             | Conc. Ocidentais D. Lisboa | Lisboa.            |
| Adão Pereira                              | 4888            | 48    | José Silva Freitas, L. <sup>da</sup>                             | Porto                      | Porto.             |
| António Carlos Valente Machado Vieira     | 17036           | 44    | BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.                         | Porto                      | Porto.             |
| António Ferreira Neto Taveira             | 10785           | 46    | Sind. Técnicos Vendas  | Porto                      | Porto.             |
| António Tavares Stockler                  | 9591            | 60    | Desempregado   | Porto                      | Porto.             |
| António Teixeira Sousa                    | 3674            | 50    | SALUTERMAS, L. <sup>da</sup>                                     | Porto                      | Porto.             |
| Armanda Leonor Cândido R. Silva Esteves   | 13832           | 39    | Coop. Habitação Econ. A Telha                                    | Porto                      | Porto.             |
| David Fernandes Silva Barbosa             | 11247           | 51    | Futebol Clube do Porto   | Porto                      | Porto.             |
| Esperança Cláudia Conceição Pande         | 36022           | 27    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.                                 | Porto                      | Porto.             |
| Jorge Duarte Chaves Magalhães             | 10345           | 48    | Carlos Gonçalves dos Santos & C. <sup>a</sup> , L. <sup>da</sup> | Porto                      | Porto.             |
| Jorge Manuel Silva Pinto                  | 10780           | 56    | Arnaldo Trindade & C. <sup>a</sup>                               | Porto                      | Porto.             |

| Nome                                      | Número de sócio | Idade | Empresa   | Delegação Local           | Delegação Regional |
|---|-----------------|-------|---|---------------------------|--------------------|
| José Manuel Loureiro                      | 27046           | 38    | Modelo Continente Hipermercados, S. A.                | Porto                     | Porto.             |
| José Manuel Silva Monteiro                | 21506           | 38    | Modelo Continente Hipermercados, S. A.                | Porto                     | Porto.             |
| José Fernando Novais Teixeira             | 21723           | 42    | BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.              | Porto                     | Porto.             |
| Marlene Dias Almeida Pinto                | 23692           | 28    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.                      | Porto                     | Porto.             |
| Manuel Domingos Pinto Vieira              | 10783           | 64    | PETROGAL  | Porto                     | Porto.             |
| Maria Cristina Escarduca Faria Monteiro   | 32592           | 40    | Carrefour Port. Soc. Exp. Centros Com., S. A.         | Porto                     | Porto.             |
| Inês Maria Silva Vieira                   | 49438           | 34    | Mestre Maco, S. A.                                    | Porto                     | Porto.             |
| Maria Fernanda Costa Martins              | 3539            | 65    | Modelo Hiper  | Porto                     | Porto.             |
| Maria Manuela Mata Neto Silva             | 44192           | 41    | Feira Nova  | Porto                     | Porto.             |
| Maria Margarida Pinto Sousa Dias Ferreira | 30352           | 29    | Pingo Doce  | Porto                     | Porto.             |
| Maria Natália Martins Pinto               | 5452            | 45    | Pingo Doce  | Porto                     | Porto.             |
| Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro      | 15873           | 32    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.                      | Porto                     | Porto.             |
| Paulo José Maia Valente                   | 21442           | 27    | TEXVILA   | Porto                     | Porto.             |
| Alzinda Ramalho Matos Pisco               | 31908           | 53    | COOPRIBATEJO — V. Pinta                               | Santarém                  | Santarém.          |
| Ana Paula Lopes Sousa                     | 46439           | 27    | Univeg Portugal                                       | Santarém                  | Santarém.          |
| Carlos Joaquim Alexandre Benzinho         | 9053            | 42    | João Arruda, Suc., L. <sup>da</sup>                   | Santarém                  | Santarém.          |
| Faustino José Esteves Calado              | 48354           | 24    | Feira Nova  | Santarém                  | Santarém.          |
| Filipe José Ferreira Neto                 | 40771           | 24    | União dos Sindicatos de Santarém                      | Santarém                  | Santarém.          |
| José António Marques                      | 1296            | 55    | Agro-Ribatejo, L. <sup>da</sup>                       | Santarém                  | Santarém.          |
| Maria Fátima Graça Henriques Dias         | 50400           | 40    | Santa Casa da Misericórdia de Ferreira do Zêzere.     | Santarém                  | Santarém.          |
| Maria Helena Dinis Ramos Silva            | 40772           | 54    | União dos Sindicatos de Santarém                      | Santarém                  | Santarém.          |
| Mário Pedro Ferreira Neto                 | 31945           | 28    | Modelo Hiper  | Santarém                  | Santarém.          |
| Ana Maria Soares Santos Peito             | 36381           | 38    | Intermarché (Superchete Supermercados)                | Conc. do Norte de Setúbal | Setúbal.           |
| António Joaquim Barreira Teixeira         | 16666           | 48    | BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.              | Conc. do Norte de Setúbal | Setúbal.           |
| Eduardo José Jardim Cunha                 | 42017           | 35    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.                      | Conc. do Sul de Setúbal   | Setúbal.           |
| Elizabete Jesus Gila Silva                | 31702           | 23    | E. Leclerc (Montijodis, S. A.)                        | Conc. do Norte de Setúbal | Setúbal.           |
| Isaura Conceição Farinha Pires Costa      | 20609           | 46    | GESTIPONTE — Oper. Manut. Trav. Tejo, S. A.           | Conc. do Norte de Setúbal | Setúbal.           |
| João Manuel Moreira                       | 27682           | 44    | Recheio Cash & Carry, S. A.                           | Conc. do Norte de Setúbal | Setúbal.           |
| Manuel Francisco Guerreiro                | 3085            | 53    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.                      | Conc. do Norte de Setúbal | Setúbal.           |
| Maria Céu Mendes Fadista                  | 21939           | 29    | Intermarché (Distrimarujó Superm., L. <sup>da</sup> ) | Conc. do Norte D. Setúbal | Setúbal.           |
| Maria Jesus Sacramento Neto Nunes         | 13550           | 41    | Pingo Doce  | Conc. do Norte D. Setúbal | Setúbal.           |
| Maria Helena Brás Esperança Silvério      | 12861           | 51    | Pingo Doce  | Conc. do Norte D. Setúbal | Setúbal.           |
| Maria Manuela Parreira S. Carreira        | 4391            | 52    | Pingo Doce  | Conc. do Sul D. Setúbal   | Setúbal.           |
| Maria Margarida Costa Rebelo              | 24801           | 36    | GESTIPONTE — Oper. Manut. Trav. Tejo, S. A.           | Conc. do Sul D. Setúbal   | Setúbal.           |
| Maria Mercês Costa Ferreira Gomes         | 37751           | 36    | GCT On Line — Distribuição Alimentar, S. A.           | Conc. do Sul D. Setúbal   | Setúbal.           |
| Pedro Miguel Correia Costa                | 42091           | 24    | Comp. Port. Hipermercados, S. A.                      | Conc. do Norte de Setúbal | Setúbal.           |
| Rogério Paulo Almeida Costa               | 15318           | 36    | Feira Nova  | Conc. do Norte de Setúbal | Setúbal.           |
| Albino Evangelista Ferreira Barros        | 11703           | 54    | Sind. Têxtil Minho                                    | Viana do Castelo          | Viana do Castelo.  |
| Alexandrina Maria F. Barbosa Freitas      | 38732           | 31    | Modelo Continente Hipermercados, S. A.                | Viana do Castelo          | Viana do Castelo.  |
| Fernanda Paula Azevedo B. Figueiredo      | 52399           | 41    | Santa Casa da Misericórdia de Viana do Castelo        | Viana do Castelo          | Viana do Castelo.  |
| João Pedro Amorim Ribeiro                 | 33614           | 34    | ACEB  | Viana do Castelo          | Viana do Castelo.  |
| José António Botelho Vieitas              | 11331           | 48    | Estaleiros Navais de Viana                            | Viana do Castelo          | Viana do Castelo.  |
| José Portela Viana                        | 14437           | 54    | Estaleiros Navais de Viana                            | Viana do Castelo          | Viana do Castelo.  |
| Rosa Maria Fernandes Sousa Silva          | 38876           | 42    | Santa Casa da Misericórdia de Caminha                 | Viana do Castelo          | Viana do Castelo.  |
| Rosa Maria Jesus Lourenço Fernandes       | 38829           | 32    | ANCORENSIS  | Viana do Castelo          | Viana do Castelo.  |
| Rosalina Maria Gonçalves M. Pereira       | 38902           | 41    | Santa Casa da Misericórdia de Melgaço                 | Viana do Castelo          | Viana do Castelo.  |

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 28 de Dezembro de 2004.

**Sind. dos Controladores de Tráfego Aéreo — Eleição entre os dias 11 e 14 de Outubro de 2004 para o mandato de dois anos**

**Direcção**

| Órgão          | Cargo                 | Nome                                    | Bilhete de identidade |            |                |
|----------------|-----------------------|---|-----------------------|------------|----------------|
|                |                       |   | Número                | Data       | Arquivo        |
| Direcção ..... | Presidente .....      | Carlos Alberto Bettencourt Reis .....   | 5083765               | 19-7-2004  | Lisboa.        |
| Direcção ..... | Vice-presidente ..... | Helena Lucinda Avillez Pereira .....    | 1312072               | 12-3-1996  | Lisboa.        |
| Direcção ..... | Vice-presidente ..... | Luís Filipe Coutinho Reis .....         | 8176085               | 14-6-1999  | Lisboa.        |
| Direcção ..... | Tesoureiro .....      | Pedro Manuel Nunes Barata .....         | 8482258               | 24-10-2002 | Lisboa.        |
| Direcção ..... | Vogal .....           | António Fernando Carvalho Querido ..... | 10245387              | 15-1-2003  | Lisboa.        |
| Direcção ..... | Vogal .....           | Fernando José Silva Dutra .....         | 8534568               | 6-11-2001  | Faro.          |
| Direcção ..... | Vogal .....           | Jorge Humberto Ferreira Abegão .....    | 9486965               | 5-2-2002   | Lisboa.        |
| Direcção ..... | Vogal .....           | Maria José Mano Silva Domingos .....    | 7054054               | 4-5-2004   | Oeiras.        |
| Direcção ..... | Vogal .....           | Pedro Gil Rebelo Lopes Roque .....      | 9030554               | 24-9-2001  | Ponta Delgada. |
| Direcção ..... | Suplente .....        | Nuno Alexandre Rodrigues Simões .....   | 8905399               | 5-4-2004   | Lisboa.        |

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 30 de Dezembro de 2004.

**Sind. Nacional dos Motoristas — Eleição em 29 de Outubro de 2004 para o mandato de três anos.**

**Direcção nacional**

**Efectivos**

Jorge Manuel Fernandes Costa, sócio n.º 1939, bilhete de identidade n.º 9052244, do arquivo do Porto.

António Moreira Ribeiro, sócio n.º 2194, bilhete de identidade n.º 6645021, do arquivo do Porto.

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, sócio n.º 2573, bilhete de identidade n.º 6482636, do arquivo de Lisboa.

José Joaquim Azevedo Gouveia, sócio n.º 2533, bilhete de identidade n.º 9909891, do arquivo do Porto.

António Álvaro Ribeiro Maranhão, sócio n.º 1813, bilhete de identidade n.º 3848886, do arquivo do Porto.

Justino Moreira Ribeiro, sócio n.º 382, bilhete de identidade n.º 5947648, do arquivo do Porto.

José Germano Oliveira Silva, sócio n.º 3011, bilhete de identidade n.º 10109220, do arquivo de Lisboa.

Adriano Martinho Peixoto, sócio n.º 210, bilhete de identidade n.º 6478887, do arquivo de Lisboa.

José Pedro Figueira Leitão, sócio n.º 2586, bilhete de identidade n.º 368039, do arquivo de Lisboa.

Jorge Alberto dos Santos Costa, sócio n.º 3684, bilhete de identidade n.º 8037939, do arquivo de Vila Real.

Serafim Óscar da Silva Moura, sócio n.º 2543, bilhete de identidade n.º 5905725, do arquivo de Vila Real.

José Manuel Lameiras Madureira, sócio n.º 2525, bilhete de identidade n.º 3379047, do arquivo de Vila Real.

Joaquim José Dourado Figueira, sócio n.º 5003, bilhete de identidade n.º 8185025, do arquivo de Lisboa.

António Augusto Gorgueira, sócio n.º 1076, bilhete de identidade n.º 2837506, do arquivo de Lisboa.

Cláudio Alexandre Gomes Simões, sócio n.º 3340, bilhete de identidade n.º 10580303, do arquivo de Lisboa.

**Suplentes**

João Paulo Correia, sócio n.º 3007, bilhete de identidade n.º 10730048, do arquivo do Porto.

José António da Costa Coelho, sócio n.º 2425, bilhete de identidade n.º 8962335, do arquivo de Lisboa.

Henrique Ribeiro de Almeida, sócio n.º 3642, bilhete de identidade n.º 3801985, do arquivo de Lisboa.

Paulo Renato Silva Moraes, sócio n.º 3298, bilhete de identidade n.º 7791640, do arquivo de Vila Real.

Manuel Venâncio Reis Gomes, sócio n.º 2512, bilhete de identidade n.º 3898160, do arquivo de Vila Real.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 22 de Dezembro de 2004.



# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende**

Aprovados em assembleia geral extraordinária realizada em 10 de Dezembro de 2004.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, natureza, sede, área e duração**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação**

Regem os presentes estatutos — em tudo quanto não contrariem a legislação aplicável — a actividade da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

###### Artigo 2.º

###### **Duração**

A Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende é uma associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos.

###### Artigo 3.º

###### **Sede e área**

A Associação tem a sua sede na vila de Resende.

###### Artigo 4.º

1 — O objecto da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende consiste na representação, defesa e promoção das empresas suas associadas.

2 — A fim de prosseguir as suas finalidades, são, nomeadamente, atribuições da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende:

- a) Desenvolver actividades que os seus órgãos tiverem por mais adequadas segundo as circunstâncias, nelas se incluindo a prestação de serviços às empresas e a representação dos interesses da comunidade empresarial junto do poder político, da Administração Pública e privada, das organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, bem como junto de quaisquer outras entidades que se entenda necessário;

- b) Estimular um sistema de relações solidárias entre os seus membros;
- c) Nos serviços a prestar à comunidade empresarial integrar-se-ão, designadamente, organização de feiras, exposições e congressos, informação e apoio técnico; promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais; ensino e formação profissional, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em Ciências Empresariais; promoção e divulgação da ciência e da tecnologia;
- d) Participar no capital de sociedades comerciais, em agrupamentos complementares de empresas e em agrupamentos europeus de interesse económico, bem como celebrar contratos de associação em participação de consórcio, desde que disso resulte benefício para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses;
- e) Propor, promover ou executar os estudos de pesquisa e técnica de interesse para o sector e a região;
- f) Prosseguir quaisquer outros objectivos de interesse dos associados e da actividade e região em que se integram;
- g) A Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende poderá filiar-se em outros organismos, nacionais ou estrangeiros, de fim semelhante, e com eles associar-se.

#### CAPÍTULO II

##### SECÇÃO I

###### **Dos associados**

###### Artigo 5.º

###### **Associados efectivos**

1 — Poderão filiar-se na Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende como associados efectivos quaisquer pessoas singulares ou colectivas que tenham actividade comercial ou empresarial e ainda quaisquer instituições cujo fim estatutário seja compatível com o da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

2 — A admissão dos associados efectivos depende da deliberação da direcção.

## Artigo 6.º

### Associados honorários e beneméritos

1 — São associados honorários as pessoas individuais ou colectivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos directivos ou com eles colaborado, prestando à Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende serviços relevantes com assiduidade e dedicação, e se tornem merecedores dessa distinção.

2 — A qualidade de associado honorário será concedida por deliberação da assembleia geral, mediante proposta dos associados.

3 — São associados beneméritos as pessoas individuais ou colectivas que tenham prestado à Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende acções ou serviços relevantes e, bem assim, que contribuam de forma vultuosa para o aumento do património da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende e maior facilidade de prossecução dos seus fins.

4 — A qualidade de associado benemérito será concedida por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

## Artigo 7.º

### Direitos e deveres dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende considere necessários nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- b) Convocar e participar nas reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- d) Beneficiar de todos os serviços e apoio da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- f) Fazerem-se representar pela Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;
- g) Desistir da sua qualidade de associado desde que presente, por escrito, ao presidente da direcção o seu pedido de demissão, pedido esse que pode ser feito a todo o tempo, sem prejuízo de a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende exigir a quotização porventura atrasada e anterior à comunicação da demissão;
- h) Receber, quando da sua inscrição, um exemplar dos estatutos e dos regulamentos existentes,

bem como o cartão de associado e uma relação dos protocolos existentes;

- i) Ser ouvido antes de ser julgado por qualquer infracção.

2 — São direitos dos associados honorários e beneméritos:

- a) Frequentar a sede da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;
- b) Tomar parte nas assembleias gerais, mas sem direito a voto;
- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- d) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

3 — São deveres dos associados efectivos:

- a) Contribuir pontualmente e voluntariamente com o pagamento das quotas e jóia, bem como outras participações previstas nos termos estatutários ou dos regulamentos existentes;
- b) Exercer com dedicação, isenção, eficiência e zelo os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Honrar e prestigiar a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, contribuindo em todas as circunstâncias para o seu bom funcionamento e engrandecimento;
- e) Acatar e respeitar as deliberações dos órgãos sociais da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, salvo o direito de recurso;
- f) Fornecer à Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende as informações que lhe forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;
- g) Devolver o cartão de associado quando solicitado, nomeadamente quando se demita, seja suspenso ou expulso nos termos estatutários.

## Artigo 8.º

### Admissão e rejeição de associados efectivos

1 — A admissão, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio, far-se-á por deliberação da direcção, que verificará os requisitos necessários no prazo de 30 dias após a apresentação.

2 — O pedido de admissão de associado deverá ser acompanhado por documento que ateste a sua qualidade de empresário, apresentado pelo interessado na sede ou delegações da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, que o farão chegar aos serviços competentes, sendo por estes processado e de seguida remetido à direcção.

3 — A readmissão de qualquer associado que tenha desistido da sua qualidade ou que a tenha perdido pelos

motivos previstos nestes estatutos só se considera efectiva decorridos seis meses da data da nova admissão, desde que preencha os requisitos necessários, havendo lugar ao pagamento da jóia de inscrição.

4 — As deliberações da admissão ou de rejeição dos associados deverão ser comunicadas por escrito aos interessados, afixadas na sede e delegações ou publicadas no órgão de informação oficial da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, nos 60 dias subsequentes à entrada do pedido.

5 — A falta de comunicação no prazo referido no número anterior confere ao requerente o direito automático à qualidade de associado efectivo.

6 — Da admissão ou da rejeição da qualidade de associado efectivo haverá recurso fundamentado para o conselho de disciplina, a interpor no prazo máximo de 15 dias após a comunicação.

7 — O recurso será apreciado e decidido no prazo máximo de 30 dias na reunião do conselho de disciplina convocada para o efeito.

8 — A interposição do recurso suspende a deliberação da direcção.

9 — O pedido para a admissão de associado efectivo envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, quer daquelas em que esta venha a estabelecer relações.

#### Artigo 9.º

##### Formas de representação

1 — Os associados que sejam pessoas colectivas deverão informar a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende da sua forma de constituição e indicar o seu representante aquando da sua inscrição.

2 — Os associados que sejam pessoas colectivas, se por qualquer motivo cessarem o vínculo com o seu representante perante a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, deverão informar esta de quem será o novo representante.

3 — Quando os associados forem pessoas singulares, serão eles os representantes legais perante a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

4 — A todo o tempo o associado poderá substituir o seu representante, preenchendo impresso próprio para o efeito ou declaração da firma em causa e entregando o mesmo nos serviços competentes na Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, ou ao presidente da mesa da assembleia geral no caso de a substituição ser feita pontualmente para essa reunião da assembleia geral; neste caso deverá o pedido ser entregue ao presidente da mesa antes de iniciados os trabalhos.

5 — No caso da assembleia eleitoral, os representantes à data da realização da assembleia serão os respectivos titulares do voto.

#### Artigo 10.º

##### Jóia e quota

1 — Os associados pagarão uma jóia de inscrição e uma quota no valor fixado pela direcção, ouvido o conselho fiscal e ratificado pela assembleia geral.

2 — Poderá a direcção isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento de jóia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

3 — A periodicidade do pagamento das quotas será fixada pela direcção e ratificada pela assembleia geral.

4 — Das quotas pagas, bem como da jóia de inscrição, será sempre passado o recibo ao associado.

#### SECÇÃO II

##### Regime disciplinar

#### Artigo 11.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Ficam suspensos do exercício dos seus direitos sociais os associados que se encontrem em mora, por mais de seis meses, no pagamento das suas quotas ou de outras dívidas para com a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende; esta decisão caberá ao conselho de disciplina, cabendo à direcção a elaboração do processo disciplinar por escrito.

2 — A suspensão será comunicada ao associado, fixando-lhe prazo para pagar o montante em dívida, ou justificar a falta de pagamento, sob pena de exclusão.

3 — Perdem ainda a qualidade de associados:

- a) Os que renunciarem voluntariamente ao direito de serem associados e que tal decisão comuniquem por escrito ao presidente da direcção;
- b) Os que violem, por forma reiterada, as regras legais respeitantes à vida da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, as disposições estatutárias ou as deliberações dos órgãos sociais, salvo o direito de recurso;
- c) Os que deixarem de satisfazer as condições de admissão previstas nestes estatutos;
- d) Os que deixarem de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado;
- e) Aqueles que pratiquem actos contrários aos objectivos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio;
- f) A exclusão cabe ao conselho de disciplina e será precedida da audiência do associado visado, a quem será concedido prazo suficiente para apresentar por escrito a sua defesa.

§ único. No caso previsto no n.º 1, poderá a direcção, ouvido o conselho de disciplina, decidir a sua readmissão como associado, desde que tenha liquidado o débito das dívidas existentes, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º

## Artigo 12.º

### Sanções

1 — Serão consideradas infracções disciplinares as violações aos preceitos legais e estatutários ou regulamentares vigentes, que de alguma forma colidam com os interesses da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, às obrigações emergentes dos presentes estatutos e regulamentos, bem como aos contratos ou acordos firmados pela Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

2 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou regulamentos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, ou ainda a falta de cumprimento das deliberações dos órgãos sociais, são passíveis das seguintes punições:

- a) Advertência registada;
- b) Multa até cinco anos de quotizações;
- c) Suspensão dos direitos e regalias de associado até três anos;
- d) Exclusão.

3 — A graduação e aplicação das sanções previstas no número anterior são da exclusiva competência do conselho de disciplina, mediante proposta da direcção, à qual caberá a elaboração do processo disciplinar por escrito.

4 — Nenhuma medida sancionatória será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada.

5 — Aos associados será dado um prazo de 10 dias úteis para apresentar as alegações e todos os meios de prova que entenda em sua defesa.

6 — Da decisão de aplicação da sanção poderá o acusado interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de 15 dias úteis após a data da notificação da sanção, que analisará o processo na reunião imediatamente a seguir.

7 — O recurso tem efeitos suspensivos até deliberação da assembleia geral.

8 — As deliberações da assembleia geral sobre a aplicação de sanções serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

9 — Todos os custos inerentes aos processos previstos no presente artigo serão imputados ao associado em apreço, desde que seja provada a acusação proferida.

## CAPÍTULO III

### SECÇÃO I

#### Órgãos

## Artigo 13.º

### Órgãos da Associação

1 — São órgãos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina.

2 — De todas as reuniões dos órgãos sociais serão elaboradas actas, as quais serão aprovadas, com as devidas alterações se for caso disso, na reunião seguinte do órgão em causa.

## Artigo 14.º

### Exercício de cargos sociais

1 — Os cargos sociais são sempre exercidos por pessoas singulares associadas; quando uma pessoa colectiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que em sua representação exercerá o cargo.

2 — Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e a pessoa colectiva por si representada, cessam automaticamente as suas funções, verificando-se vacatura no órgão, que será preenchida nos termos legais e estatutários; poderá a assembleia geral decidir que o titular do cargo social se manterá em funções até ao término do seu mandato, desde que se mostre de manifesta importância para a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

3 — Nenhum associado pode estar representado em mais de um órgão electivo.

4 — O mandato dos titulares dos órgãos electivos é de três anos, sendo sempre permitida a recondução por mais um mandato; os designados para o preenchimento das vacaturas no decurso do mandato cessarão funções no seu termo.

5 — Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social consideram-se empossados pelo simples facto da eleição ou designação e manter-se-ão em funções até à eleição ou designação de quem deva substituí-los.

## Artigo 15.º

### Remunerações

1 — O exercício de cargos sociais não é remunerado.

2 — A direcção poderá autorizar o pagamento de uma remuneração quando o volume do movimento financeiro ou a complexidade da administração da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende exija a presença a tempo inteiro de um ou mais membros da direcção ou de uma pessoa nomeada para exercer funções executivas.

3 — Desde que devidamente justificadas e documentadas, poderá haver lugar ao pagamento de despesas resultantes do exercício do cargo social.

### SECÇÃO III

#### Assembleia geral

## Artigo 16.º

### Composição

A assembleia geral é constituída por todos os seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 17.º

### Mesa da assembleia geral

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

2 — Compete ao presidente:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;
- c) Assinar, com os secretários, as actas das reuniões da assembleia geral.

3 — Compete aos secretários:

- a) Redigir e assinar com o presidente da mesa as actas das reuniões da assembleia geral;
- b) Auxiliar o presidente e os vice-presidentes na condução dos trabalhos.

## Artigo 18.º

### Reuniões da assembleia geral

1 — As assembleias gerais ordinárias terão lugar até 31 de Março de cada ano e destinam-se exclusivamente a apreciar, discutir e votar o relatório de contas do exercício findo e apresentação e aprovação do plano e orçamento.

2 — As assembleias eleitorais ordinárias reúnem de três em três anos para eleger os órgãos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, ou no caso de vacatura dos órgãos quando seja necessário.

3 — As assembleias gerais extraordinárias reunir-se-ão sempre que convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direcção ou do conselho fiscal, ou de 20 associados efectivos que lho solicitem, indicando a ordem de trabalhos e justificando a necessidade da reunião.

4 — As assembleias gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados não se realizarão se à hora para que estiver convocada a reunião não estiverem presentes ou representados pelo menos metade dos associados requerentes.

## Artigo 19.º

### Convocatórias

1 — As assembleias serão convocadas mediante aviso postal expedido para o endereço de cada associado, tal como consta dos registos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, com a antecedência de 15 dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais, caso em que deverá ser observado o prazo de 30 dias, nunca podendo ser inferior a este; as assembleias serão anunciadas num dos jornais mais lidos do distrito e, no caso das assembleias eleitorais, em dois dos jornais mais lidos do distrito.

2 — Da convocatória constará o dia, hora e local de reunião, bem como a ordem de trabalhos.

3 — A assembleia geral poderá reunir fora da sede da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Con-

celho de Resende, sempre que se entenda por conveniente.

## Artigo 20.º

### Quórum. Maiorias

1 — As assembleias gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que estejam presentes metade dos associados; em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes; a alteração dos estatutos exige, contudo, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes; a destituição dos órgãos sociais exige o voto favorável da maioria dos associados da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende e a dissolução da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, três quartos do número de todos os associados desta.

3 — A cada associado presente corresponde um voto.

## Artigo 21.º

### Competência da assembleia geral

1 — É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar os actos dos órgãos electivos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende e, em particular, deliberar sobre o relatório e contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos electivos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direcção em matéria de jóia e quotas;
- e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos ou sobre qualquer proposta de regulamento que directamente cerceie os direitos ou agravem os deveres dos associados;
- f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e do conselho de disciplina;
- g) Deliberar sobre a extinção da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- h) Exercer as demais funções que lhe sejam legal ou estatutariamente cometidas;
- i) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

2 — Tratando-se de destituição ou vacatura dos órgãos sociais, a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente os órgãos electivos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos.

3 — No caso previsto na alínea anterior a assembleia deverá ser convocada por um mínimo de 50 % dos associados efectivos, devendo ainda estar presentes na refe-

rida assembleia um mínimo de 50 % do associados que assinaram a respectiva convocatória.

4 — No caso de demissão dos órgãos electivos, estes manter-se-ão em exercício de funções até à realização de novas eleições.

5 — Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos electivos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência.

## Artigo 22.º

### Eleições

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia eleitoral, formada pelos associados efectivos com mais de seis meses de inscrição, que à data da sua convocação se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.

2 — A eleição é feita por escrutínio secreto.

3 — A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respectiva assembleia são objecto de regulamento cuja aprovação cabe à assembleia geral.

## SECÇÃO IV

### Direcção

## Artigo 23.º

### Composição

1 — A direcção é composta por cinco directores efectivos, sendo que um deles desempenha ainda as funções de presidente.

2 — Têm ainda assento nas reuniões da direcção:

- a) Os directores das delegações, sem direito a voto;
- b) Os membros suplentes da direcção e os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, sempre que solicitados, não tendo, no entanto, direito a voto;
- c) Os directores das delegações poderão ser membros efectivos da direcção.

## Artigo 24.º

### Competências

1 — Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos;
- b) Representar e gerir a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- c) Dar execução ao plano anual de actividades da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende que vier a ser aprovado pela assembleia geral;
- d) Gerir os bens da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, salvo no que se refere à aquisição e alienação onerosa de bens imóveis, sendo esta competência ratificada pela assembleia geral;

- e) Organizar e dirigir o funcionamento dos serviços da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende e elaborar os regulamentos necessários;
- f) Contratar e despedir o pessoal da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende e exercer sobre ele o poder disciplinar;
- g) Elaborar os relatórios e contas anuais da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- h) Proceder à arrecadação das receitas e à realização das despesas da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- i) Celebrar contratos e outros acordos com vista à prossecução do fim estatutário;
- j) Elaborar linhas de orientação estratégica, bem como projectos de planos de actividade e de orçamentos anuais;
- k) Nomear comissões e grupos de trabalho para tratar de assuntos específicos da sua competência;
- l) Representar a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, em juízo e fora dele, nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias, podendo confessar, desistir, transigir e comprometer-se em arbítrios;
- m) Constituir mandatários nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias;
- n) Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações, fundações, confederações ou outras formas jurídicas que pugnem por objectivos comuns;
- o) Negociar e aprovar protocolos de cooperação, parceria ou de associação com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como decidir a participação na gestão de empresas, comissões ou outras pessoas colectivas cujos fins se relacionem com os objectivos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- p) Elaborar uma lista candidata para a eleição de novos corpos sociais, caso nenhuma outra seja apresentada, no prazo legal previsto nestes estatutos;
- q) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- r) Em geral, praticar tudo o que for julgado por conveniente para a prossecução dos fins estatutários da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- s) Elaborar e aprovar o seu regulamento;
- t) Proceder à elaboração de inventário anual.

2 — Para além das competências previstas no número anterior, compete ainda à direcção o exercício das funções que a assembleia geral nela delegue por deliberação expressa.

## Artigo 25.º

### Funcionamento orgânico

1 — As tarefas e competências dos directores, salvo decisão interna do foro da direcção eleita, que as poderá ajustar ou complementar, serão estatutariamente sub-

divididas em cinco pelouros de responsabilidade individual, que cobrirão cada uma das seguintes áreas:

- a) Direcção-geral, planeamento estratégico e políticas de actuação;
- b) Área financeira e administrativa;
- c) Gestão do património, pessoal e funcionamento interno;
- d) Associativismo, eventos e projectos de dinamização;
- e) Representação externa, planeamento e contencioso.

2 — Caberá ao presidente assumir as tarefas inerentes à alínea a) do artigo anterior e coordenar o desempenho dos vários pelouros atribuídos a cada um dos directores.

3 — A distribuição de pelouros é obrigatória e ocorrerá na primeira reunião após a tomada de posse de nova direcção, sendo prerrogativa exclusiva do presidente.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões e deliberações

1 — A direcção da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente a convoque ou a pedido da maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações da direcção são tomadas com a presença de mais de metade dos seus membros efectivos.

3 — Poderá a direcção convidar qualquer pessoa para participar nas reuniões, sem direito a voto, se a sua presença se mostrar de alguma forma relevante.

#### Artigo 27.º

##### Forma de vinculação da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende

1 — Para obrigar a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, em qualquer documento são necessárias as assinaturas de dois membros efectivos da direcção, sendo obrigatoriamente uma do presidente ou de um dos vice-presidentes da direcção, salvo no que respeita aos pagamentos, em que uma das assinaturas é obrigatoriamente a do tesoureiro.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente, por qualquer outro membro da direcção ou por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tanto.

#### SECÇÃO V

##### Conselho fiscal

#### Artigo 28.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal.

#### Artigo 29.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a actividade da direcção e da assembleia geral;
- b) Verificar a regularidade e a adequabilidade da contabilidade da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas a submeter à assembleia geral;
- d) Dar parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- e) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

#### Artigo 30.º

##### Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro das actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

#### Artigo 31.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa sua, a pedido do presidente da direcção ou a pedido da mesa da assembleia geral.

2 — A direcção e a mesa da assembleia geral poderão tomar parte das reuniões do conselho fiscal, a pedido deste, não tendo no entanto direito a voto.

3 — O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presente a maioria dos seus membros.

#### SECÇÃO VI

##### Conselho de disciplina

#### Artigo 32.º

##### Composição

O conselho de disciplina é constituído pelo presidente da direcção, o presidente da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

#### Artigo 33.º

##### Competência

- a) Apreciar e deliberar todos os recursos interpostos das decisões da direcção;

- b) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos restantes órgãos sociais ou comeadas pelos presentes estatutos;
- c) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões

O conselho de disciplina reunirá ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente por convocatória de qualquer dos seus elementos, a solicitação da assembleia geral ou nos termos dos artigos 8.º e 12.º

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

#### Artigo 35.º

##### Receitas

Constituem receitas da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende:

- a) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- b) Outras contribuições voluntárias dos associados;
- c) As taxas estabelecidas pela direcção pela prestação de determinados serviços ou para participação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;
- d) As doações ou legados atribuídos à Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende;
- e) Participações sociais e outras receitas que derivem directa ou indirectamente da participação da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende na constituição ou composição de empresas ou outras pessoas colectivas;
- f) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidos à Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende por pessoas de direito privado ou público;
- g) Quaisquer outras regalias legítimas.

#### Artigo 36.º

##### Despesas

Constituem despesas da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende:

- a) Os encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e de quaisquer outras dependências ou serviços pertencentes à Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende ou por ela administrados;
- b) As retribuições ao pessoal do seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores;
- c) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário, incluindo a participação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

### CAPÍTULO V

#### Organizações especiais

#### Artigo 37.º

##### Formas especiais de organização

1 — No âmbito dos serviços a prestar à comunidade empresarial, poderá a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende promover o ensino e formação profissional, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em Ciências Empresariais, promoção e divulgação da ciência e tecnologia.

2 — A Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende poderá ainda representar outras associações de objecto e fins semelhantes que a ela adiram, unam ou se associem mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção; poderá ser ainda decidido de igual forma a fusão entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende e outras associações de objecto e fins semelhantes, sendo para tanto necessário a aprovação, mediante proposta da direcção, por parte de três quartos dos associados presentes na reunião da assembleia geral.

#### Artigo 38.º

##### Outras formas de organização

1 — A título de prossecução do objecto e fins da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, poderá a direcção criar outras formas especiais de organização, tais como:

- a) Comissões técnicas e especializadas;
- b) Condomínios comerciais;
- c) Conselhos de actividade sectoriais;
- d) Secções e delegações;
- e) Quaisquer outras que se mostrem de manifesta importância para a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

2 — Estas formas de organização de carácter permanente ou temporário destinam-se a estudar, propor e acompanhar os problemas específicos de determinada zona ou ramos de actividade representados pela Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

3 — Poderá a direcção delegar competências nestas organizações, implementando-lhes um verdadeiro espírito empreendedor e de iniciativa, podendo mesmo estabelecer uma estrutura que, embora dependente da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, tenha alguma autonomia, em condições a definir pela direcção da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

4 — Deverá a direcção da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende proceder à regulamentação destas organizações.

#### Artigo 39.º

##### Delegações

1 — Poderá a assembleia geral estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes, mediante proposta da direcção.



2 — Cada delegação será coordenada por três associados da respectiva área, designados pela direcção no espaço de 30 dias depois de eleita.

3 — Poderá a direcção substituir qualquer dos associados designados para a coordenação da delegação, se isso se revelar de manifesto benefício para o bom funcionamento da delegação.

4 — Salvo o disposto no número anterior, os associados designados para a coordenação da delegação terminarão o seu mandato com o dos restantes membros electivos da direcção.

5 — Os associados que coordenam a delegação designarão de entre si aquele que será o director da delegação, o director-adjunto da delegação e o secretário da delegação.

6 — O director da delegação terá assento nas reuniões da direcção, sem direito a voto, ou em caso de impedimento deste o seu substituto.

7 — A direcção procederá à regulamentação das referidas delegações, devendo ser aprovada em assembleia geral.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 40.º

##### Organização interna

A direcção da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende elaborará um regulamento de forma a definir a organização interna da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende.

#### Artigo 41.º

##### Liquidação da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende

A assembleia geral que votar a dissolução da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende designará os associados que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e condições de liquidação da Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, e determinará o destino a dar ao património disponível.

#### Artigo 42.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 43.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua aprovação em assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### Disposições transitórias

#### Artigo 44.º

##### Eleitores

No próximo acto eleitoral, poderão votar os associados que tenham solicitado a sua inscrição até à data de convocação da assembleia eleitoral, desde que tenham as suas contribuições obrigatórias perante a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende em dia até a data limite para apresentação de listas candidatas, devendo para isso ser afixada a lista dos associados devedores perante a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Concelho de Resende, juntamente com o caderno eleitoral; no dia seguinte ao da data limite para apresentação de listas candidatas, será afixado o caderno eleitoral definitivo.

Registados em 28 de Dezembro de 2004, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 91/2004, a fl. 42 do livro n.º 2.

### **Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária, que passa a denominar-se Assoc. dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal — APEMIP — Alteração.**

Alteração, deliberada em assembleia geral de 16 de Setembro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2002.

## CAPÍTULO I

### Denominação, sede, âmbito e objecto

#### Artigo 1.º

##### Denominação e natureza

1 — A Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal, adiante designada abreviadamente por APEMIP, é uma associação patronal de direito privado, de inscrição facultativa, com duração por tempo indeterminado e número ilimitado de associados, representativa do sector da mediação imobiliária.

2 — A APEMIP rege-se pelas disposições dos presentes estatutos, por regulamentos e pela legislação aplicável.

#### Artigo 2.º

##### Sede

1 — A APEMIP tem a sua sede no concelho de Lisboa, estando organizada a nível nacional a partir da sua sede e tendo quatro regiões, região Norte, região Centro, região de Lisboa e Vale do Tejo e região Sul.

2 — As regiões aqui definidas serão constituídas geograficamente nos termos do n.º 2 do artigo 75.º destes estatutos.

3 — Podem ser criadas direcções regionais em outras regiões além das que se encontram já previstas, quando na respectiva região exista um número de associados que o justifique, podendo a proposta, nesse sentido, ser apresentada pela direcção nacional ou pelas direcções regionais, devendo ser aprovada pela assembleia geral nacional.

4 — Nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, a APEMIP pode ter escritórios de representação local, os quais ficam dependentes da direcção nacional.

5 — Todas as zonas, concelhos, regiões ou áreas geográficas que não pertençam a qualquer região das definidas nos presentes estatutos ficarão obrigatoriamente na dependência directa da direcção nacional, aplicando-se para esta situação, com as devidas adaptações, o que se encontra previsto nestes estatutos para as regiões, excepto quanto às receitas que farão parte da receita nacional da APEMIP.

### Artigo 3.º

#### Âmbito

A Associação é constituída por pessoas singulares ou colectivas que exerçam a sua actividade no sector da mediação imobiliária em território português.

### Artigo 4.º

#### Objecto genérico

A Associação tem por objecto:

- a) Defender os legítimos interesses e direitos de todos os associados, o seu prestígio e dignificação;
- b) Defender o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros.

### Artigo 5.º

#### Fins específicos

A fim de prosseguir os seus objectivos, são atribuições da APEMIP:

- a) Assegurar o cumprimento das regras de ética e deontologia profissionais;
- b) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados ligados ao seu ramo de actividade;
- c) Defender os interesses, direitos e prerrogativas dos seus associados;
- d) Estudar e propor a criação e alteração de textos legislativos do ordenamento jurídico português e da comunidade europeia atinentes ao sector imobiliário;
- e) Proteger a actividade da mediação imobiliária contra práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse;
- f) Desenvolver os estudos necessários, promovendo as soluções legais adequadas em questões de interesse laboral, nomeadamente no âmbito dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector imobiliário;

- h) Incentivar e apoiar a qualificação dos mediadores imobiliários, contribuindo para a sua formação profissional, mediante a disponibilização das condições adequadas ao desenvolvimento do ensino da mediação imobiliária;
- i) Representar os associados junto das entidades públicas e organizações empresariais, nacionais e estrangeiras, junto das associações patronais e sindicais e, também, perante a opinião pública;
- j) Prestar a colaboração técnica solicitada por quaisquer entidades públicas ou privadas, quando exista interesse público nesse sentido;
- l) Desenvolver relações institucionais com associações congéneres nacionais e estrangeiras, podendo aderir a federações, confederações e uniões internacionais do sector imobiliário, com fins idênticos à APEMIP;
- m) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos associados, especialmente dotada de bibliografia técnica especializada e de toda a legislação referente à actividade imobiliária;
- n) Dirimir eventuais conflitos entre os associados, quando estes solicitem a sua intervenção, através de uma comissão arbitral, cujo regulamento deverá ser aprovado pela assembleia geral nacional;
- o) Subscrever ou realizar participações sociais em sociedades comerciais que tenham como objecto a valorização profissional dos seus associados, a criação de escolas de formação profissional, a constituição de jornais, revistas e outras publicações periódicas especializadas, bem como a utilização e aplicação de novas tecnologias;
- p) Realizar colóquios, conferências e seminários e proceder à publicação de trabalhos de natureza técnica no âmbito do sector imobiliário;
- q) Celebrar protocolos de colaboração com entidades de diversos sectores de actividade a fim de proporcionar um conjunto de serviços com condições especialmente vantajosas para os seus associados;
- r) Celebrar acordos de cooperação com outras entidades para o desenvolvimento de acções de formação profissional, incluindo a criação de centros e escolas;
- s) Editar e publicar periodicamente um boletim informativo ou uma revista temática;
- t) Exercer poder disciplinar sobre os seus associados;
- u) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- v) Pugnar pela defesa da legalidade e pelo cumprimento das leis que regem a actividade de mediação imobiliária;
- x) Exercer as demais funções que resultem da lei e das disposições destes estatutos.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### Artigo 6.º

##### Categoria de associados

1 — A APEMIP pode ter as seguintes categorias de associados:

- a) Associados provisórios — são aqueles que, reunindo as condições para o exercício legal da acti-

vidade, ainda não detêm a licença conferida pelo organismo público que tutela a mediação imobiliária, ou que, tendo essa licença atribuída, não hajam entregue os documentos exigíveis para a inscrição enquanto associados;

- b) Associados efectivos — são aqueles que estão habilitados legalmente para o exercício da actividade de mediação imobiliária, mediante licença conferida pelo organismo público competente;
- c) Associados de mérito — são os mediadores imobiliários associados da APEMIP que hajam contribuído desinteressadamente para o benefício, expansão e dignificação da Associação;
- d) Associados honorários — são os mediadores imobiliários associados ou estranhos à APEMIP que tenham praticado desinteressadamente acções ou prestado serviços de relevo, contribuindo para a dignificação e prestígio da Associação ou da classe profissional.

2 — A qualidade de associado provisório só pode perdurar por um período de 120 dias contados desde a data de formalização do pedido de inscrição na APEMIP.

3 — Se, após o decurso do prazo referido no número anterior, o associado provisório não tiver apresentado os documentos necessários e exigíveis nos serviços administrativos da APEMIP, caberá à respectiva direcção, nacional ou regional, deliberar no sentido de poder prorrogar tal prazo por mais 60 dias, findos os quais perderá a sua categoria de associado provisório.

4 — Compete à assembleia geral nacional aprovar a admissão dos associados honorários e de mérito, sob proposta da direcção nacional, ouvidas as direcções regionais.

#### Artigo 7.º

##### Admissão de associados

1 — Podem ser associados as pessoas singulares ou colectivas que reúnam as condições legais para o exercício da actividade de mediação imobiliária.

2 — A admissão de associados é da competência da direcção regional correspondente à localização da sede social da empresa de mediação imobiliária, que se deve pronunciar no prazo de 30 dias após a apresentação da respectiva candidatura, considerando-se o candidato admitido se, nesse prazo, não lhe for comunicado a recusa, que poderá ter lugar se:

- a) O candidato não tiver feito prova do exercício legal da actividade;
- b) O candidato tiver sofrido anteriormente a pena de expulsão desta Associação;
- c) O candidato não reunir as demais condições e procedimentos previstos nestes estatutos.

3 — A recusa da admissão será comunicada ao interessado por carta registada com aviso de recepção.

4 — Cabe recurso da recusa da admissão pela direcção regional para a assembleia geral nacional.

5 — A qualidade de associado com sede social nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores adquire-se

mediante deliberação da direcção nacional, seguindo-se, com as devidas adaptações, os termos ulteriores previstos no presente artigo.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de associados

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixam de exercer a actividade representada pela APEMIP;
- b) Os que vierem a ser excluídos por motivos de natureza disciplinar;
- c) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não as liquidem no prazo que lhes for fixado por carta registada com aviso de recepção;
- d) Os que apresentarem, à direcção a que pertencem, por carta registada com aviso de recepção, o pedido de demissão;
- e) Os que falecerem ou que, sendo sociedades, se dissolverem;
- f) Os que praticarem actos contrários aos fins da APEMIP e ao estatuído no código deontológico.

2 — São suspensos da qualidade de associados:

- a) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não as liquidem no prazo que lhes for fixado por carta registada com aviso de recepção;
- b) Os que forem objecto da pena de suspensão, prevista na alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º

3 — Os associados que tenham sido suspensos em consequência de atraso no pagamento de quotas readquirem os seus direitos a partir a data em que liquidem as quotas em dívida.

4 — As deliberações previstas neste artigo são da competência da direcção nacional, delas cabendo recurso para a assembleia geral nacional, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar.

5 — Todo aquele que por qualquer razão deixar de ser associado perde direito ao património social ou à reposição de quaisquer quantias com que tenha contribuído para a APEMIP.

#### Artigo 9.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos previstos nestes estatutos;
- d) Colher, junto das direcções ou dos serviços da Associação, informações respeitantes ao funcionamento desta e apresentar sugestões que julguem convenientes à consecução dos fins estatutários;
- e) Frequentar as instalações da Associação e utilizar, nos termos que forem regulamentados, os serviços existentes para os associados;
- f) Ser representado e defendido pela Associação perante os organismos estatais, organizações

- sindicais e outras entidades nas questões de interesse colectivo;
- g) Solicitar à direcção da APEMIP a intervenção desta na defesa de legítimos interesses próprios;
  - h) Beneficiar dos serviços prestados pela APEMIP ou por quaisquer instituições ou organizações em que a mesma esteja filiada.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Contribuir financeiramente para a Associação, nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos aprovados;
- b) Desempenhar os cargos associativos para que forem eleitos ou designados, respeitando o estatuto do membro eleito;
- c) Participar efectivamente nas actividades da Associação;
- d) Cumprir com as disposições estatutárias e regulamentares, respeitar compromissos assumidos em sua representação pela Associação e acatar as determinações emanadas dos órgãos associativos;
- e) Prestar a sua melhor colaboração a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação, fornecendo-lhe, nomeadamente, as informações e os elementos por esta solicitados, desde que não impliquem violação de segredos comerciais;
- f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;
- g) Respeitar o código deontológico aprovado pela APEMIP em assembleia geral nacional.

#### Artigo 11.º

##### Regime disciplinar

1 — Constituem infracções disciplinares por parte dos associados as suas acções ou omissões contrárias às regras estabelecidas nos estatutos, nos regulamentos internos ou deliberadas pelos órgãos administrativos da APEMIP em conformidade com a lei.

2 — Às infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penas:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante da quotização correspondente a três anos;
- c) Suspensão dos direitos sociais até seis meses;
- d) Expulsão.

3 — Nenhuma pena pode ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar por escrito a sua defesa no prazo de 15 dias, o qual só em casos excepcionais pode ser prorrogado.

4 — Compete à direcção regional o exercício de poder disciplinar, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral nacional.

5 — São imediatamente suspensos, até decisão definitiva, os mandatos dos membros dos órgãos sociais da APEMIP que sejam objecto de processo disciplinar visando a aplicação de pena de suspensão ou expulsão.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

#### SECÇÃO I

#### Órgãos sociais nacionais

#### Artigo 12.º

##### Disposições gerais

1 — São órgãos sociais nacionais da APEMIP:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção nacional;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho consultivo nacional.

2 — Os órgãos sociais, excepto o conselho consultivo nacional, são eleitos em escrutínio secreto, por um período de dois anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos.

3 — Nenhum associado pode estar representado em mais de um órgão electivo.

4 — O exercício dos cargos sociais é gratuito, mas os seus titulares têm direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efectuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.

5 — Qualquer associado pode ser eleito para os órgãos sociais desde que se encontre no pleno gozo dos seus direitos associativos e não tenha qualquer quotização em atraso.

#### Artigo 13.º

##### Assembleia geral nacional

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Qualquer associado pode fazer-se representar por outro associado, mediante credencial apropriada, que será entregue ao presidente da mesa, não podendo, porém, nenhum associado aceitar a representação de mais de três associados.

#### Artigo 14.º

##### Atribuições da assembleia geral nacional

São atribuições da assembleia geral nacional:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa e destituir a direcção nacional e o conselho fiscal;
- b) Apreciar e votar o orçamento, bem como o relatório, balanço e contas de cada exercício;
- c) Fixar as jóias e quotas para a Associação;
- d) Apreciar e votar as alterações dos estatutos;
- e) Aceitar a demissão dos membros dos órgãos sociais ao tomar conhecimento de renúncia dos cargos sociais;
- f) Definir as linhas gerais de actuação da Associação, de acordo com os interesses colectivos dos associados e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;
- g) Apreciar e votar os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;

- h) Deliberar sobre a filiação da Associação nas organizações a que se refere a alínea l) do artigo 5.º e votar a demissão de membro dessas mesmas associações;
- i) Deliberar sobre a dissolução da Associação ou sobre a sua integração ou fusão com outras associações afins;
- j) Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatutárias.

#### Artigo 15.º

##### Mesa de assembleia geral nacional

1 — A mesa de assembleia geral nacional é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Nos casos de falta ou impedimento dos membros, a assembleia designa, de entre os associados presentes, os que vão constituir a mesa da sessão.

3 — Na impossibilidade de designação, assume a presidência o associado mais antigo, presente na assembleia, que escolhe, sendo caso disso, os respectivos secretários.

#### Artigo 16.º

##### Competência dos membros da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;
- b) Dar posse aos membros efectivos e suplentes eleitos para os cargos associativos;
- c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da APEMIP, rubricando as respectivas folhas, bem como, conjuntamente com os secretários, assinar as actas das reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção nacional, do conselho fiscal e do conselho consultivo nacional sempre que o entenda conveniente ou para tal seja convocado.

2 — Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos e coadjuv-lo no exercício das suas funções.

3 — Incumbe aos secretários preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias gerais e elaborar as actas das reuniões.

#### Artigo 17.º

##### Reuniões ordinárias e extraordinárias

1 — A assembleia geral nacional reúne ordinariamente:

- a) No 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal relativo à gerência do ano anterior;
- b) Até 20 de Dezembro de cada ano, para apreciar e votar o projecto de orçamento para o ano imediato;

- c) Até 10 de Dezembro do ano em que finda o mandato dos titulares dos órgãos sociais, para proceder a eleições.

2 — A assembleia geral nacional reunirá extraordinariamente sempre que convocada a pedido da respectiva mesa, da direcção nacional, do conselho fiscal ou a requerimento de um grupo de, pelo menos, 5 % de associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 18.º

##### Convocatórias

1 — Sempre que a assembleia seja convocada a pedido da direcção nacional, do conselho fiscal ou de um grupo de associados, deve o presidente da respectiva mesa expedir a convocatória no prazo de oito dias a contar da recepção do pedido.

2 — A assembleia é convocada individualmente pelo correio normal ou electrónico (*e-mail*) e por meio de anúncios publicados em vários jornais regionais que no seu conjunto cubram o território nacional ou num de âmbito nacional, com antecedência mínima de oito dias em relação à data fixada para reunião, salvo nos casos referidos no número seguinte.

3 — A convocação da assembleia será feita com a antecedência mínima de:

- a) 15 dias, no caso de alteração dos estatutos, apreciação e votação de regulamentos que lhe devam ser submetidos, bem como no caso de destituição dos membros dos corpos sociais, dissolução da Associação ou sua integração ou fusão com outras associações afins;
- b) 60 dias, no caso de eleições.

#### Artigo 19.º

##### Conteúdo das convocatórias

As convocatórias mencionam sempre, além do dia, hora e local da reunião, a respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento da assembleia

1 — As assembleias gerais nacionais funcionam em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, a maioria absoluta dos associados no pleno gozo dos seus direitos e em segunda convocatória trinta minutos depois, com qualquer número de associados.

2 — Tratando-se de assembleias que tenham de deliberar sobre alteração de estatutos, destituição de órgãos sociais, sua integração ou fusão com outras associações, a assembleia só pode funcionar em primeira convocatória com a presença de associados que representem três quartas partes de todos os que estejam no pleno gozo dos seus direitos e em segunda convocatória trinta minutos após a hora inicialmente prevista, com qualquer número de associados.

## Artigo 21.º

### Quórum de votações

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2 — A deliberação sobre a dissolução da Associação requer o voto favorável de 75% de todos os associados.

3 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos, destituição dos órgãos sociais, integração ou fusão com outras associações exigem o voto favorável de 75% do número dos associados presentes e no mínimo 100 associados.

4 — O voto favorável de 100 associados, referido no número anterior, só é aplicável se não estiverem representados mais de 25% dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 22.º

### Forma de votação

1 — As votações podem ser nominais, por escrutínio secreto e por levantados e sentados.

2 — As votações por escrutínio secreto têm obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições, destituição de órgãos sociais, dissolução da Associação ou sua integração ou fusão com outras associações.

3 — As votações nominais só têm lugar quando requeridas à assembleia geral nacional por qualquer membro presente e por esta aceite.

4 — Cada associada no pleno gozo dos seus direitos sociais tem direito a um voto.

5 — No caso de representações de pessoa colectiva, o mesmo representante só poderá na mesma assembleia representar até ao máximo de três associados.

6 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 20.º, o número de associados representados por uma pessoa será reduzido a um.

## Artigo 23.º

### Direcção nacional

1 — A direcção nacional é constituída, pelo menos, por um presidente, por dois vice-presidentes, pelo presidente de cada uma das direcções regionais, por um tesoureiro e por um vogal, podendo ter um número superior de elementos, determinado nos termos do n.º 4 deste artigo, os quais assumem o cargo de vogais.

2 — Com os membros efectivos são eleitos dois membros suplentes, que são chamados pela ordem constante na lista de candidatura para o exercício de qualquer dos cargos directivos, nas faltas e impedimentos prolongados dos membros efectivos.

3 — Verificando-se o impedimento ou vacatura do cargo, o presidente da direcção é substituído pelo vice-presidente designado pelos restantes membros da direcção nacional da lista eleita.

4 — As regiões com mais de 1000 associados inscritos têm mais um membro vogal na direcção nacional.

## Artigo 24.º

### Atribuições da direcção nacional

1 — Compete à direcção nacional, designadamente:

- a) Representar a APEMIP em juízo e fora dele;
- b) Gerir a Associação com vista à plena prossecução dos seus fins estatutários;
- c) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho;
- d) Dirigir e administrar a actividade da Associação a nível nacional, incluindo a aquisição, alienação e oneração de bens móveis ou imóveis e serviços;
- e) Criar e gerir os serviços internos da Associação, contratando, suspendendo e despedindo os trabalhadores e colaboradores e fixando as respectivas retribuições. A contratação, suspensão e despedimento dos trabalhadores e colaboradores das direcções regionais é efectuada mediante apresentação de proposta prévia, por parte da respectiva região, a qual poderá, apenas, ser rejeitada com base em critérios de sustentação económica e financeira;
- f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral nacional;
- g) Deferir ou indeferir as propostas de inscrição dos associados afectos à direcção nacional;
- h) Propor à assembleia geral nacional a criação de novas direcções regionais;
- i) Elaborar anualmente as propostas relativas aos planos de actividades e de orçamentos, bem como os relatórios e as contas do exercício;
- j) Propor à assembleia geral nacional os encargos financeiros a satisfazer pelos associados para o funcionamento da Associação, nomeadamente o valor da jóia de inscrição e da quota mensal a pagar;
- k) Aplicar as sanções previstas nos termos dos presentes estatutos;
- l) Elaborar, alterar e propor à assembleia geral nacional os estatutos da Associação;
- m) Elaborar, alterar e propor à assembleia geral o código deontológico da actividade de mediação imobiliária;
- n) Deliberar sobre a suspensão, perda de qualidade ou exclusão dos associados que não cumpram com o previsto nos presentes estatutos;
- o) Coordenar a política nacional da Associação junto das direcções regionais e dos escritórios de representação locais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- p) Propor à assembleia geral nacional a nomeação à categoria de associados honorários e de mérito das pessoas ou entidades que reúnam as condições previstas no artigo 6.º;
- q) Deliberar sobre a criação de tribunais arbitrais ou centros de arbitragem voluntários ou, ainda, autorizar a participação da Associação em comissões arbitrais constituídas por terceiras entidades;
- r) Exercer o poder disciplinar nos termos dos presentes estatutos;
- s) Aprovar os regulamentos internos para vigorem nos serviços e órgãos nacionais;

- t) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos da Associação.

2 — Carece de autorização prévia da assembleia geral nacional a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis de e para a Associação.

3 — Nos últimos três meses do mandato da direcção nacional, esta só poderá adquirir bens, equipamentos ou serviços de valor igual ou inferior a € 2500, salvo casos de força maior devidamente justificados.

4 — No mesmo período de tempo previsto no número anterior, a direcção nacional fica, no âmbito laboral, impedida de contratar quaisquer trabalhadores ou colaboradores, salvo no caso de se verificar a vacatura imprevista de um posto de trabalho considerado essencial para o regular funcionamento da Associação.

#### Artigo 25.º

##### Competências específicas dos elementos da direcção nacional

1 — Compete ao presidente da direcção nacional, designadamente:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele, no âmbito nacional e internacional;
- b) Convocar, quando necessário, as reuniões da direcção nacional;
- c) Presidir, com voto de qualidade, às reuniões da direcção nacional;
- d) Presidir aos grupos de trabalho constituídos para estudo e desenvolvimento da actividade de mediação imobiliária, em especial, e do sector imobiliário, em geral;
- e) Despachar o expediente geral;
- f) Convidar os associados para reuniões de estudo e debate sobre temas relacionados com o sector imobiliário;
- g) Fazer executar as deliberações da direcção nacional;
- h) Delegar num dos vice-presidentes o exercício de quaisquer das suas competências;
- i) Acompanhar as actividades das direcções regionais e coordenar com estas as políticas nacionais estabelecidas pela assembleia geral nacional e pela direcção nacional.

2 — Compete aos vice-presidentes da direcção nacional:

- a) Coadjuvar o presidente da direcção nacional nas suas funções;
- b) Executar as atribuições da competência do presidente da direcção nacional que por este lhes forem delegadas;
- c) Fiscalizar com regularidade o funcionamento dos serviços administrativos;
- d) Coordenar a elaboração dos relatórios da direcção nacional a apresentar à assembleia geral nacional;
- e) Assegurar a representação externa da Associação, sempre que tal tarefa lhes for confiada pelo presidente da direcção nacional;

- f) Pugnar pelo desenvolvimento das relações internacionais da Associação;
- g) As demais funções que lhes sejam delegadas pela direcção nacional.

3 — Compete ao tesoureiro da direcção nacional:

- a) Efectuar os pagamentos autorizados pela direcção nacional;
- b) Elaborar um relatório semestral do movimento de fundos da Associação;
- c) Assinar e visar os documentos de receitas e despesas;
- d) Fiscalizar com regularidade os serviços de tesouraria.

4 — Compete aos vogais da direcção nacional — apoiar os membros da direcção nacional, substituindo-os em tudo o que se mostre necessário.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões da direcção nacional

1 — A direcção nacional reúne sempre que convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, em regra, uma vez por mês.

2 — A direcção nacional só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

#### Artigo 27.º

##### Formas de obrigar a Associação

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 40.º destes estatutos, para obrigar a APEMIP é necessária a intervenção de dois membros da direcção nacional, sendo um deles o presidente ou um dos vice-presidentes, mas, nos actos que envolvam responsabilidades financeiras, uma das intervenções terá de ser a do tesoureiro ou de quem for designado pela direcção nacional para o substituir.

2 — Os actos de mero expediente poderão ser realizados por quem, por simples deliberação, lhe sejam atribuídos poderes para tanto.

3 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelas decisões tomadas em contravenção das disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não tiverem tomado parte nas reuniões em que as decisões foram proferidas ou se, nelas presentes, expressamente tenham votado em sentido contrário.

#### Artigo 28.º

##### Conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um presidente, quatro vogais e dois suplentes.

## Artigo 29.º

### Atribuições do conselho fiscal

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que entenda conveniente, as contas da APEMIP e dos serviços de tesouraria, quer nacionais, quer regionais, sobre os quais tem poderes absolutos e soberanos de fiscalização;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar em cada ano pela direcção nacional e pelas direcções regionais, bem como sobre os projectos de orçamentos para o ano seguinte, e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia geral nacional ou pelas direcções sobre assuntos da sua competência.

## Artigo 30.º

### Reuniões do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal reúne, por regra, uma vez por semestre e sempre que seja convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, do presidente da direcção nacional ou da mesa da assembleia geral nacional, e também pelos presidentes das direcções regionais sobre os problemas específicos dessa direcção.

2 — Ao funcionamento e votações do conselho fiscal é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 26.º

3 — O presidente do conselho fiscal pode assistir, por sua iniciativa ou sempre que convocado, às reuniões das direcções.

## Artigo 31.º

### Conselho consultivo nacional

É o órgão constituído pelo presidente e pelos membros da direcção nacional eleita, pelos presidentes da assembleia geral nacional e do conselho fiscal, pelos presidentes das direcções regionais eleitos, pelos presidentes das direcções nacionais de todos os mandatos anteriores e pelos presidentes anteriores da direcção nacional da APEMI e da AMIP, desde que os mesmos se mantenham no exercício da actividade e sejam membros associados da APEMIP.

## Artigo 32.º

### Funcionamento do conselho consultivo nacional

1 — O presidente da direcção nacional é igualmente o presidente do conselho consultivo nacional.

2 — O mandato do conselho consultivo nacional coincide com o da direcção nacional.

3 — O conselho consultivo nacional reúne por convocação do respectivo presidente, pelo menos, uma vez por ano.

4 — O conselho consultivo nacional delibera por maioria simples.

## Artigo 33.º

### Objectivos e atribuições dos conselheiros

1 — O conselho consultivo nacional tem como missão genérica aconselhar e apoiar activamente a direcção na tomada de decisões estratégicas

2 — Compete ao conselho consultivo nacional pronunciar-se sobre matérias que qualquer dos outros órgãos decida submeter à sua apreciação, apresentando esse seu desejo ao presidente da direcção nacional.

3 — O conselho consultivo nacional é obrigatoriamente auscultado sempre que se proceda a quaisquer alterações aos estatutos ou ao código deontológico.

## SECÇÃO II

### Órgãos sociais regionais

## Artigo 34.º

### Disposições gerais

São órgãos sociais regionais da APEMIP:

- a) As direcções regionais;
- b) As assembleias gerais regionais;
- c) Os conselhos consultivos regionais.

## Artigo 35.º

### Assembleias gerais regionais

1 — Para além dos membros dos órgãos sociais nacionais que poderão participar sem direito de voto, as assembleias gerais regionais são constituídas por todos os associados que possam participar na assembleia geral nacional, desde que pertencentes à região em causa e nos termos definidos no artigo 13.º

2 — São atribuições das assembleias gerais regionais a organização do acto eleitoral, a destituição dos órgãos sociais regionais e o tratamento de assuntos de grande relevância estratégica regional.

3 — As assembleias gerais regionais não podem deliberar sobre matérias de âmbito nacional mas apenas sobre assuntos de cariz exclusivamente regional.

## Artigo 36.º

**Mesas das assembleias gerais regionais, funcionamento e votação**

1 — As mesas das assembleias gerais regionais são constituídas por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — São convocadas e funcionam, com as devidas adaptações, nos termos dos artigos 18.º, 19.º, 20.º, n.º 1, e 21.º, n.º 1, destes estatutos.

3 — A forma de votação segue, com as devidas adaptações, as regras do artigo 22.º

## Artigo 37.º

### Direcções regionais

A composição das direcções regionais é a seguinte:

- a) Por cada região, prevista, existe uma direcção regional;



- b) As direcções regionais são constituídas por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, dois vogais e um membro suplente;
- c) Nas suas ausências e impedimentos, o presidente é substituído pelo vice-presidente.

### Artigo 38.º

#### Competências das direcções regionais

1 — Compete às direcções regionais, designadamente:

- a) Dirigir a actividade da Associação a nível regional, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos;
- b) Dar cumprimento às decisões das assembleias gerais regionais e nacionais e às instruções e directivas da direcção nacional sobre a política e estratégia nacional da APEMIP;
- c) Administrar os bens que lhes são confiados;
- d) Estudar e decidir os pedidos de admissão de novos associados afectos a essa região;
- e) Cobrar receitas e satisfazer as despesas orçamentadas;
- f) Elaborar e propor à direcção nacional os regulamentos necessários ao funcionamento dos respectivos serviços;
- g) Organizar e dirigir os serviços administrativos;
- h) Propor à direcção nacional a admissão e despedimento dos respectivos trabalhadores e colaboradores, desde que o seu custo esteja suportado e previsto no orçamento de exercício em curso;
- i) Elaborar anualmente as propostas relativas aos planos de actividades e de orçamentos, bem como os relatórios e as contas do exercício, e apresentá-las à direcção nacional com a antecedência mínima de 45 dias sobre as assembleias gerais nacionais previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º destes estatutos;
- j) Adquirir bens móveis ou serviços, desde que previamente orçamentados;
- k) Designar os membros do conselho consultivo regional;
- l) Proceder à organização e à condução, até à fase de decisão, do processo disciplinar em relação aos associados da sua região, o qual deve ser enviado para a direcção nacional de forma tempestiva;
- m) Participar na realização e alteração do código deontológico da actividade de mediação imobiliária;
- n) Accionar judicialmente ou recorrerem a tribunal arbitral contra os associados da sua região que se constituam em mora por dívidas para com a APEMIP;
- o) Propor à direcção nacional a nomeação à categoria de associados honorários e de mérito das pessoas ou entidades que reúnam as condições previstas no artigo 6.º

2 — Nos últimos três meses do mandato das direcções regionais, estas só podem adquirir bens, equipamentos ou serviços de valor igual ou inferior a € 2500, salvo casos de força maior devidamente justificados.

3 — No mesmo período de tempo previsto no número anterior, as direcções regionais ficam, no âmbito laboral,

impedidas de contratarem quaisquer trabalhadores ou colaboradores, salvo no caso de se verificar a vacatura imprevista de um posto de trabalho considerado essencial para o regular funcionamento da Associação.

### Artigo 39.º

#### Reuniões

1 — As direcções regionais reúnem sempre que convocadas pelos respectivos presidentes, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, em regra, uma vez por mês.

2 — As direcções regionais só podem funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

### Artigo 40.º

#### Forma de obrigar

1 — Nos limites do poder que lhes é atribuído, cada direcção regional obriga-se validamente com a intervenção conjunta de dois dos seus membros no pleno exercício das respectivas funções, sendo sempre necessária a do presidente da direcção regional.

2 — Quando estejam em causa questões de natureza financeira, a intervenção do tesoureiro é obrigatória.

3 — Os actos de mero expediente poderão ser realizados por quem, por simples deliberação, lhes sejam atribuídos poderes para tanto.

### Artigo 41.º

#### Membros das direcções regionais

1 — Compete aos presidentes das direcções regionais, designadamente:

- a) Dirigir e representar a APEMIP no âmbito regional;
- b) Convocar, quando necessário, as reuniões da direcção regional;
- c) Despachar o expediente geral;
- d) Fazer executar as deliberações da direcção regional;
- e) Delegar no vice-presidente o exercício de quaisquer das suas competências;
- f) Coordenar e supervisionar os serviços administrativos da direcção regional.

3 — Compete aos vice-presidentes das direcções regionais:

- a) Coadjuvar os presidentes das direcções regionais nas suas funções;
- b) Substituir os presidente das direcções regionais nas suas ausências e impedimentos;
- c) Coordenar a elaboração dos relatórios da direcção a apresentar à respectiva assembleia geral regional;
- d) As demais funções que lhes sejam delegadas pelas direcções regionais.

4 — Compete aos tesoureiros das direcções regionais:

- a) Efectuar os pagamentos autorizados pelas direcções regionais;
- b) Elaborar um relatório anual do movimento de fundos da direcção regional;
- c) Assinar e visar os documentos de receitas e despesas;
- d) Fiscalizar com regularidade os serviços de tesouraria.

5 — Compete aos vogais das direcções regionais:

- a) Executar as atribuições da competência dos presidentes e dos vice-presidentes das direcções que por estes lhe forem delegadas;
- b) Apoiar os demais membros da direcção regional, substituindo-os em tudo o que se mostre necessário.

#### Artigo 42.º

##### Conselhos consultivos regionais

São os órgãos constituídos pelos presidentes e pelos membros das direcções regionais eleitas, pelos presidentes das assembleias gerais regionais e pelos associados designados pelas direcções regionais que hajam contribuído de modo relevante para a actividade de mediação imobiliária.

#### Artigo 43.º

##### Funcionamento dos conselhos consultivos regionais

1 — Os presidentes das direcções regionais são igualmente presidentes do conselho consultivo regional respectivo.

2 — O mandato dos conselhos consultivos regionais coincide com o da direcção nacional.

3 — Os conselhos consultivos regionais reúnem por convocação do respectivo presidente, pelo menos, uma vez por ano.

4 — Os conselhos consultivos regionais deliberam por maioria simples.

### SECÇÃO III

#### Disposições comuns

#### Artigo 44.º

##### Comissões especializadas

A direcção nacional e as direcções regionais podem criar comissões especializadas, destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para a resolução de problemas específicos das empresas, das regiões e ou sectores de actividades compreendidas no âmbito da APEMIP.

#### Artigo 45.º

##### Reuniões conjuntas dos órgãos sociais

Os membros dos órgãos sociais eleitos, os membros do conselho consultivo nacional e os membros dos conselhos consultivos regionais realizam uma reunião conjunta, sempre que necessário, com vista a debater questões de interesse geral para a vida associativa e apreciar a actividade de cada um dos órgãos sociais e respectiva coordenação.

#### Artigo 46.º

##### Destituição de órgãos sociais

1 — Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral nacional.

2 — Constituem motivo para destituição:

- a) A perda de qualidade de associados;
- b) A prática de actos gravemente lesivos dos interesses colectivos prosseguidos pela Associação ou notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3 — O pedido de destituição deve ser devidamente fundamentado, sendo subscrito pela maioria dos membros efectivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a 20 % que se encontrem em pleno gozo dos seus direitos.

4 — O pedido de destituição deve ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral nacional, que nas vinte e quatro horas imediatas dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.

5 — Os membros cuja destituição é requerida podem apresentar ao presidente da mesa da assembleia geral nacional, nos cinco dias seguintes à recepção da cópia do pedido da destituição, a sua defesa por escrito.

6 — Devem ser colocadas à disposição dos associados cópias dos documentos referidos no presente artigo até cinco dias antes da realização da assembleia geral nacional.

7 — Na assembleia que houver de deliberar sobre a destituição dos órgãos sociais são sempre concedidas oportunidades iguais de exposição aos requerentes e aos membros cuja destituição é requerida.

8 — A assembleia pode sustentar qualquer decisão por insuficiência de elementos probatórios e nomear uma comissão de inquérito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento são desde logo fixados.

#### Artigo 47.º

##### Gestão em caso de destituição

1 — Deliberada a destituição e sempre que esta envolva a maioria dos membros efectivos e suplentes de qualquer órgão social em termos de impossibilitar o respectivo funcionamento, deve a assembleia geral nacional designar imediatamente comissões provisórias que assegurem a gestão daqueles órgãos.

2 — As comissões provisórias mantêm-se em funções até à realização de eleições extraordinárias, a efectuar no prazo de 60 dias, salvo se a destituição tiver ocorrido no último semestre do mandato dos órgãos sociais, caso em que se mantêm em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.

3 — Excepto no caso de destituição simultânea de todos os órgãos sociais, em que as eleições previstas no número anterior serão para mandatos de dois anos,

as eleições para os órgãos sociais destituídos serão para o tempo em falta para o cumprimento do mandato enquanto interrompido.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, nos casos de demissão e renúncia dos órgãos sociais.

## CAPÍTULO IV

### Eleições

#### Artigo 48.º

##### Data das eleições

As eleições realizam-se durante o 4.º trimestre e até 10 de Dezembro do último ano de cada mandato dos órgãos sociais.

#### Artigo 49.º

##### Convocação

1 — A convocação é efectuada mediante o envio de carta para todos os membros associados.

2 — A convocação deve ser efectuada com o mínimo de 60 dias de antecedência face à data marcada para a realização de eleições.

#### Artigo 50.º

##### Cadernos eleitorais

1 — A direcção nacional e as direcções regionais devem elaborar cadernos eleitorais, dos quais constem todos os associados com direito a voto.

2 — Os cadernos eleitorais são facultados, para consulta, a todos os associados que o requeiram a partir do 8.º dia a contar da publicação da convocatória para a assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 51.º

##### Lista de candidaturas

1 — A apresentação de listas de candidaturas para os órgãos nacionais e para os órgãos regionais a eleger é autónoma.

2 — A apresentação far-se-á mediante entrega das listas ao presidente da mesa da respectiva assembleia geral, nacional ou regional, até aos 35 dias prévios ao acto eleitoral.

3 — As listas são subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação da candidatura.

4 — Nenhum dos representantes dos associados pode candidatar-se por mais de uma lista e para mais de um cargo electivo.

5 — Todas as restantes condições serão formalizadas em regulamento eleitoral autónomo elaborado pela comissão instaladora prevista no artigo 75.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 52.º

##### Lista apresentada pela direcção nacional

Se, findo o prazo fixado no n.º 2 do artigo 51.º, não tiverem sido apresentadas ao presidente da respectiva assembleia geral, nacional ou regional, listas de candidatura, deverá a direcção nacional elaborar uma lista para os órgãos nacionais e outra para os órgãos regionais, a apresentar nos cinco dias seguintes ao termo daquele prazo.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

1 — Será constituída imediatamente após a convocatória do acto eleitoral uma comissão fiscalizadora do processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da respectiva assembleia geral, nacional ou regional, e por dois associados por ele escolhidos.

2 — Cada lista candidata tem direito a designar um representante para acompanhar os trabalhos da comissão fiscalizadora.

#### Artigo 54.º

##### Programa de acção

A apresentação de candidaturas só é válida desde que acompanhada por um programa de acção dos candidatos.

#### Artigo 55.º

##### Regularidades das candidaturas

1 — A comissão eleitoral aprecia e decide sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nas quarenta e oito horas seguintes à sua recepção. Se ocorrer alguma irregularidade, deve ser notificado o primeiro proponente da lista ou o representante que esta tiver designado a fim de proceder à regularização no prazo de três dias a contar da notificação.

2 — As listas, uma vez aceites em definitivo, são fixadas na sede da Associação e nas direcções regionais existentes e mandadas distribuir por todos os associados.

#### Artigo 56.º

##### Formalidades das listas

As listas são de formato, cor e tipo de papel igual para todas as candidaturas, devendo conter a distribuição dos candidatos pelos cargos, os quais serão identificáveis por ordem alfabética.

#### Artigo 57.º

##### Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

A assembleia eleitoral tem como ordem do dia a realização do acto eleitoral, funcionando em convocação única e tendo a duração que for fixada no aviso convocatório.

#### Artigo 58.º

##### Mesa de voto

1 — As mesas de voto funcionam na sede da Associação e nas instalações das respectivas direcções regionais, podendo ser alargadas a outros locais constantes do aviso convocatório.

2 — Em todas as mesas de voto existem listas identificáveis por ordem alfabética e com a distribuição de todos os candidatos pelos cargos a que concorrem.

3 — Em todas as mesas de voto tem assento um representante de cada lista candidata.

4 — Os secretários da mesa e os representantes a que se refere o número anterior actuam como escrutinadores.

#### Artigo 59.º

##### Forma de votação

1 — A votação é sempre directa e secreta, recaindo sobre listas de candidaturas para os órgãos nacionais e sobre listas de candidaturas para os órgãos regionais; os boletins de voto são entregues, dobrados em quatro, ao presidente da mesa de voto.

2 — Cada boletim de voto identifica todas as listas por ordem alfabética, seguida de um quadrado para assinalar a escolha de cada uma através de uma cruz.

#### Artigo 60.º

##### Nulidades dos boletins de voto

Consideram-se nulos os boletins de voto que contenham quaisquer anotações, sinais, rasuras ou tenham votações em mais de uma lista.

#### Artigo 61.º

##### Votos por correspondência

1 — É permitido o voto por correspondência postal, por processo a definir pela comissão fiscalizadora do acto eleitoral, para que seja mantida a forma directa e secreta da votação.

2 — O associado que fizer uso deste direito dirige ao presidente da mesa da respectiva assembleia geral carta ou documento escrito, contendo a identificação necessária, dentro do qual incluirá o seu voto, por via postal em sobrescrito fechado.

3 — Só serão contabilizados os votos por correspondência recepcionados até ao dia das eleições.

#### Artigo 62.º

##### Apuramento

1 — Logo que a votação termine, procede-se ao apuramento final, considerando-se eleita aquela lista sobre a qual tenha recaído maior número de votos.

2 — No caso de empate entre as listas mais votadas, o acto eleitoral repetir-se-á oito dias depois, apenas com a participação dessas listas.

#### Artigo 63.º

##### Protestos e recursos

1 — A mesa da assembleia geral nacional decide, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos e de acordo com os princípios que neles se contêm, os protestos apresentados no decurso do acto eleitoral.

2 — Pode ser interposto, com fundamento em irregularidades práticas, recurso do acto eleitoral.

3 — O recurso, de que constarão as provas necessárias, é apresentado por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral nacional no prazo máximo de três dias a contar da realização do acto eleitoral.

4 — Recebido o recurso, a mesa da assembleia geral nacional reúne conjuntamente com a comissão eleitoral nos cinco dias imediatos à recepção do recurso.

5 — O recurso é rejeitado se não fizer prova dos factos ou se a prova for manifestamente insuficiente, não cabendo recurso desta decisão.

6 — Aceite o recurso, deve ser convocada uma assembleia geral nacional extraordinária, que decide como última instância.

7 — Se a assembleia julgar procedente o recurso, repete-se o acto eleitoral no prazo máximo de 30 dias a contar da decisão da assembleia, concorrendo as mesmas listas com as alterações que tiverem de ser introduzidas por força da decisão sobre o recurso.

8 — O recurso tem efeito suspensivo dos resultados do acto eleitoral.

#### Artigo 64.º

##### Posse

1 — Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data de posse.

2 — A posse tem lugar até 31 de Janeiro do 1.º ano do respectivo mandato, ou, tendo havido recurso de que resulte repetição do acto eleitoral, até 15 dias após a realização do mesmo.

## CAPÍTULO V

### Regime financeiro

#### Artigo 65.º

##### Administração e divisão das receitas

1 — A APEMIP adopta o princípio da gestão financeira centralizada das suas receitas, unicamente como forma de rentabilizar financeiramente os seus recursos, sendo o resultado dessa gestão centralizada uma receita extraordinária da Associação.

2 — De todas as receitas provenientes de jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos associados é retirada uma percentagem de 5% destinada a constituir um fundo de reserva, o qual será utilizado, apenas, após deliberação específica da assembleia geral nacional e para os fins que esta determinar.

3 — Apesar do previsto no n.º 1 deste artigo, as receitas da APEMIP são divididas da seguinte forma:

- a) 60 % das receitas, tais como jóias e quotas que sejam provenientes de uma região, ficarão a fazer parte das receitas dessa região;
- b) Os restantes 35 % constituirão receita da APEMIP e ficarão à disposição da direcção nacional e por esta administradas.

4 — Os montantes das direcções regionais destinados à cobertura das despesas correntes de cada região são transferidos, nos primeiros três dias de cada mês, para cada região, com base em estimativas mensais, entregues pelo tesoureiro da região ao tesoureiro nacional, até ao dia 25 do mês anterior àquele a que digam respeito.

5 — As receitas provenientes das jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos associados das Regiões Autónomas fazem parte das receitas da direcção nacional.

#### Artigo 66.º

##### Regime financeiro regional

1 — Cada direcção regional tem direito a beneficiar de receitas próprias, nos termos do que vier a ser consignado no respectivo orçamento anual aprovado em assembleia geral regional.

2 — Nas situações em que forem ultrapassados os limites orçamentais, a realização de despesas extraordinárias depende de aprovação prévia por parte da direcção nacional da Associação.

#### Artigo 67.º

##### Receitas da APEMIP

1 — Constituem receitas da APEMIP:

- a) O produto de jóias e quotas, seus adicionais e suplementos;
- b) Os rendimentos dos bens sociais;
- c) O produto de multas aplicadas por infracções disciplinares;
- d) As contribuições e donativos dos associados ou de organizações empresárias;
- e) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.

2 — É proibido à APEMIP receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais e de associações e partidos políticos.

#### Artigo 68.º

##### Jóias e quotas

1 — A jóia de admissão é de montante igual a quatro vezes o valor da quota que for devida e será paga integralmente no acto da inscrição do associado.

2 — A quota deve ser de montante a fixar em assembleia geral nacional, podendo o seu quantitativo variar em função do critério relacionado com a dimensão das empresas associadas.

3 — As quotas são pagas na sede da APEMIP ou nos locais que forem fixados em deliberação da direcção nacional ou acordados entre esta e os associados.

4 — A quota é mensal, mas a sua liquidação pode ser antecipada, por deliberação da assembleia geral nacional ou a pedido do associado, através de uma só prestação anual ou de prestações semestrais ou trimestrais, não podendo, porém, a assembleia geral nacional deliberar a antecipação da liquidação superior ao trimestre.

5 — O associado que voluntariamente se retirar da Associação não tem direito a reaver quotas pagas antecipadamente.

6 — Serão encargos dos associados quaisquer despesas que a APEMIP tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobrança daquelas que estejam em dívida.

#### Artigo 69.º

##### Despesas da APEMIP

1 — As despesas da APEMIP são exclusivamente as que resultam da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.

2 — A aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação só podem ser efectuadas mediante deliberação favorável da assembleia geral nacional.

#### Artigo 70.º

##### Movimento de fundos

1 — A APEMIP mantém em caixa apenas o numerário indispensável à satisfação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos.

2 — As restantes receitas da Associação, incluindo as atinentes às direcções regionais, são geridas centralmente, pelo tesoureiro nacional, segundo critérios de boa rentabilidade e baixo risco, tendo em conta a satisfação do previsto no artigo 65.º estes estatutos.

#### Artigo 71.º

##### Orçamento

1 — O orçamento anual elaborado pelas direcções, acompanhado do parecer do conselho fiscal, será entregue ao presidente da mesa da respectiva assembleia geral até ao dia 20 de Novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, designadamente mediante a sua afixação na sede da Associação e nas direcções regionais.

2 — É rigorosamente interdita a realização de despesas para as quais não exista cobertura orçamental.

#### Artigo 72.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 73.º

##### Saldo da conta de gerência

1 — Dos resultados financeiros positivos de cada exercício é deduzida obrigatoriamente uma percentagem de 5% a acrescer aos montantes já retidos, nos termos do n.º 2 do artigo 65.º, para o fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse colectivo.

2 — O saldo da conta de gerência pertencente a cada direcção regional, fica a pertencer a essa direcção regional e deverá ser utilizado para a prossecução do interesse colectivo da respectiva região. Excepcionalmente, e com

a autorização da direcção regional, o saldo da conta em causa poderá ser utilizado para iniciativas da Associação de âmbito nacional.

## CAPÍTULO VI

### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 74.º

##### Comissão liquidatária

1 — A APEMIP pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral nacional, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que neles se estabelece.

2 — Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e aos necessários à liquidação do património social e ulimação de assuntos pendentes.

3 — A assembleia geral nacional decide igualmente sobre o prazo e forma de dissolução e sobre a liquidação do património e destino dos bens no respeito pela lei em vigor e pela função específica a que se destinam, designando para tal uma comissão liquidatária.

4 — As direcções regionais poderão ser dissolvidas por deliberação da assembleia geral nacional convocada para o efeito, a pedido da direcção nacional e por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

5 — Deliberada a dissolução de uma direcção regional, ficará imediatamente a cargo da direcção nacional a respectiva liquidação, bem como a resolução de todos os assuntos pendentes.

## CAPÍTULO VII

### Regras especiais relativas à fusão das Associações APEMI e AMIP

#### Artigo 75.º

##### Comissão instaladora

1 — A partir da data da escritura pública da fusão entre a APEMI — Associação Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária e da AMIP — Associação das Mediadoras Imobiliárias de Portugal, todos os membros das direcções nacionais que estiverem em funções em cada estrutura associativa formarão em conjunto uma comissão instaladora.

2 — A comissão instaladora, para além da gestão corrente da Associação, até à tomada de posse dos novos órgãos sociais, tem como função a marcação de eleições e organização do processo eleitoral, a deliberação sobre a constituição geográfica das regiões e a nomeação de uma comissão executiva, a ser constituída pelos presidentes das direcções nacionais, respectivos vice-presidentes e tesoureiros e por um vogal indicado pela APEMI.

3 — A comissão instaladora e a comissão executiva são presididas pelo presidente da direcção nacional da APEMI.

4 — A comissão instaladora reúne uma vez por mês e sempre que se justifique.

5 — A comissão executiva reúne de 15 em 15 dias e sempre que se justifique.

6 — O acto eleitoral é dirigido pelos presidentes das mesas das assembleias gerais de cada uma das Associações, assumindo a presidência aquele que os dois por acordo indicarem. A comissão instaladora indica dois secretários para fazerem parte da organização do acto eleitoral.

7 — Os membros dos órgãos sociais que compõem as actuais direcções regionais da APEMI mantêm-se em funções até à eleição dos novos corpos sociais da APEMIP, devendo a AMIP indicar dois elementos por direcção regional para acompanhamento do exercício do mandato.

8 — Os novos membros titulares dos órgãos sociais são eleitos de acordo com as regras eleitorais previstas nos presentes estatutos.

9 — O processo de integração entre as duas associações deverá estar concluído nos 180 dias seguintes à celebração da escritura pública de fusão.

#### Artigo 76.º

##### Associados

1 — As empresas de mediação imobiliária associadas da APEMI e da AMIP mantêm os direitos associativos adquiridos.

2 — A inscrição na nova estrutura associativa respeitará o critério de antiguidade, procedendo-se à renuneração dos membros associados em função da data de inscrição em cada uma das Associações.

Registados em 22 de Dezembro de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 87/2004, a fl. 41 do livro n.º 2.

### **Assoc. dos Agricultores do Concelho de Mafra, que passa a denominar-se Assoc. de Agricultores do Concelho de Mafra — Alteração.**

Alteração, aprovada na assembleia geral de 20 de Novembro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1990.

## CAPÍTULO I

### Denominação, sede, âmbito e fins

#### Artigo 1.º

É constituída uma Associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes

estatutos e pela lei aplicável, denominada Associação de Agricultores do Concelho de Mafra, para durar ilimitadamente, podendo a todo tempo ser dissolvida.

#### Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Mafra.

#### Artigo 3.º

A Associação terá o âmbito territorial correspondente ao concelho de Mafra e é formada pelas empresas singulares ou colectivas que exerçam a indústria agrícola, florestal ou pecuária, que voluntariamente nela se inscrevam.

#### Artigo 4.º

São fins da Associação:

- a) Defender e promover os interesses comuns dos associados;
- b) Contribuir, por todos os meios, para o desenvolvimento económico, social e técnico dos agricultores seus associados;
- c) Representar os agricultores seus associados junto das entidades e instituições oficiais;
- d) Representar os agricultores seus associados nas negociações de contratos colectivos de trabalho que abranjam a área do concelho de Mafra;
- e) Criar, se necessário, secções representativas de interesses específicos, nomeadamente de senhores e rendeiros;
- f) Criar, se conveniente, secções de âmbito territorial mais restrito;
- g) Prestar serviços e dar assistência aos seus associados.

## CAPÍTULO II

### Aquisição e perda de qualidade de sócio, seus direitos e deveres

#### Artigo 5.º

1 — Podem ser membros da Associação as empresas singulares ou colectivas que exerçam no território português, especificamente no concelho de Mafra, a actividade definida no artigo 3.º destes estatutos.

2 — Toda a entidade patronal tem o direito de se inscrever na Associação, podendo a direcção desta exigir aos candidatos a prova do preenchimento dos requisitos legais e estatutários.

3 — O requerimento para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos regulamentos internos e às deliberações dos órgãos sociais.

#### Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da Associação e votar por si ou em representação de outro ou outros associados nas reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nestes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do presente estatuto;
- d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar os seus serviços, nos termos que forem estabelecidos em regulamento;
- f) Reclamar perante os órgãos da Associação de actos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da Associação;
- g) Usufruir, nos termos em que forem estabelecidos, de todos os demais benefícios ou regalias da Associação;
- h) Receber da Associação as informações que solicitarem sobre a actividade desta e, designadamente, examinar as contas e os livros de actas.

#### Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas e jóia que vierem a ser fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Cumprir prontamente as deliberações dos corpos sociais proferidas no uso da sua competência e observar os estatutos da Associação;
- d) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- e) Realizar os actos de colaboração com todas as iniciativas que concorram para o prestígio da Associação;
- f) Participar activamente no funcionamento da Associação, contribuindo para a realização dos seus fins.

#### Artigo 8.º

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e bom nome;
- b) Os que deixem de pagar as suas quotas durante seis meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
- c) Os que não cumpram as deliberações da assembleia geral ou da direcção;
- d) Os que violem quaisquer dos deveres de associados.

2 — A exclusão de associado faltoso pertence à direcção, podendo o excluído recorrer dessa decisão para a assembleia geral, no prazo de 30 dias, a partir da notificação da exclusão, mediante requerimento fundamentado, dirigido ao presidente da mesa.

#### Artigo 9.º

1 — A todo o tempo, qualquer associado poderá demitir-se da Associação.

2 — A declaração de demissão será apresentada à direcção em carta registada e terá efeitos a partir do fim do mês seguinte ao da sua apresentação.

## CAPÍTULO III

### Regime disciplinar

#### Artigo 10.º

Toda a conduta ofensiva destes estatutos, dos regulamentos internos ou deliberações dos corpos gerentes da Associação constituem infracção disciplinar.

#### Artigo 11.º

1 — Às infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:

- a) Advertência simples;
- b) Advertência registada;
- c) Irradiação de sócio.

2 — As penalidades aplicadas terão em conta a gravidade da infracção e o seu número.

#### Artigo 12.º

Nenhuma penalidade será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa e as suas provas que por bem entender, dentro de um prazo de 15 dias, sem que desta defesa e das provas produzidas se haja tomado conhecimento.

#### Artigo 13.º

1 — A aplicação de sanções disciplinares compete à direcção, com recurso, nos termos do artigo 8.º, n.º 2, para a assembleia geral.

2 — Da deliberação da assembleia geral proferida em via de recurso da decisão da direcção que aplicou a sanção prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º cabe recurso para os tribunais, nos termos gerais de direito.

## CAPÍTULO IV

### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

#### Artigo 14.º

Os órgãos da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 15.º

1 — Os membros dos órgãos da Associação serão eleitos pela assembleia geral, por um período de três anos.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se indicarão os cargos a desempenhar.

3 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 16.º

1 — A assembleia é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2 — Cada associado terá direito a um voto.

#### Artigo 17.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

#### Artigo 18.º

Compete ao presidente:

- a) Convocar as assembleias gerais;
- b) Dar posse aos associados eleitos para os cargos gerentes e aceitar as demissões que lhe forem apresentadas por escrito;
- c) Assinar as actas e o expediente da mesa.

#### Artigo 19.º

Os secretários da mesa da assembleia geral serão um 1.º secretário e um 2.º secretário, aos quais cabe, pela ordem designada, substituir o presidente nos seus impedimentos e, em conjunto, as atribuições destes estatutos.

#### Artigo 20.º

Compete aos secretários:

- a) Preparar, expedir e publicar as convocações de assembleia geral;
- b) Redigir as actas de assembleia geral;
- c) Substituir o presidente da mesa;
- d) Servir de escrutinador nas votações.

#### Artigo 21.º

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos à sua apreciação, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Destituir a todo o tempo os corpos gerentes;
- c) Fixar as quotas a pagar pelos associados;
- d) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- f) Eleger os representantes da Associação para preencherem cargos sociais em qualquer outra estrutura associativa;
- g) Pronunciar-se em via de recurso sobre as decisões da direcção em matéria disciplinar.

Único. A assembleia geral elegerá uma comissão directiva para gerir a Associação no caso previsto na alínea b), que terá de ser eleita na mesma assembleia geral, e que gerirá todos os assuntos correntes até novas eleições, que terão de ser efectuadas dentro do prazo máximo de 90 dias.



#### Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando seja caso disso, à eleição dos membros dos órgãos da Associação.

#### Artigo 23.º

Em sessões extraordinárias, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção o julgue necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 20 % dos associados e, ainda, no caso previsto no artigo 8.º, n.º 2, destes estatutos, a convocação do presidente.

#### Artigo 24.º

A convocação da qualquer assembleia geral deve ser feita por meio de aviso com a antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local em que a assembleia há-de funcionar e a respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 25.º

1 — Convocada a assembleia, esta funcionará no dia e à hora marcados se tiverem presentes, pelo menos, metade dos votos totais dos associados.

2 — Se a essa hora o número legal de votos referidos no número anterior não se encontra presente, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados e votos presentes meia hora depois.

#### Artigo 26.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria de votos presentes.

2 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos da Associação exigem o voto de acordo de três quartas partes dos votos dos associados presentes ou representados.

3 — O presidente tem, em caso de empate na votação, voto qualitativo.

#### Artigo 27.º

1 — De cada reunião é lavrada acta dos trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.

2 — A acta é assumida pelos membros da mesa presentes.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 28.º

A direcção será composta por cinco membros: um presidente e quatro vice-presidentes.

#### Artigo 29.º

A gestão da Associação é da responsabilidade da direcção, à qual competem todos os poderes que por

estes estatutos não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

#### Artigo 30.º

Compete, especialmente, à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele, em todos os actos e contratos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação e contratar o pessoal técnico de chefia, administrativo e auxiliar, fixando os respectivos vencimentos e condições de trabalho;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- e) Negociar, concluir e fazer cumprir contratos colectivos de trabalho para o sector e dentro da área da jurisdição da Associação.

#### Artigo 31.º

1 — A direcção reunirá uma vez por mês, exarando-se em livro próprio as suas deliberações.

2 — A convocação pertencerá ao presidente.

3 — O presidente tem voto qualitativo em caso de empate.

#### Artigo 32.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 33.º

O conselho fiscal é constituído por três associados eleitos em assembleia geral, à qual compete:

- a) Examinar, sempre que entenda, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais da direcção.

#### Artigo 34.º

O conselho escolherá entre os membros eleitos um presidente.

### SECÇÃO V

#### Das eleições

#### Artigo 35.º

1 — As candidaturas para os órgãos da Associação deverão ser subscritas pelos candidatos.

2 — As candidaturas serão efectuadas em separado para cada órgão da Associação.

3 — As candidaturas para as eleições ordinárias serão apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral,

até 30 dias antes do termo do mandato; nas eleições extraordinárias serão apresentadas com 10 dias de antecedência do acto eleitoral.

4 — As candidaturas, num e noutro caso, são apresentadas em lista única entregue na sede da Associação durante as horas de expediente.

#### Artigo 36.º

As eleições serão efectuadas por escrutínio secreto, o qual deverá ser efectuado imediatamente a seguir à votação, sendo proclamados os eleitos logo a seguir à contagem dos votos.

Os associados eleitos tomarão posse nos oito dias imediatos à eleição.

### CAPÍTULO V

#### Administração financeira e contas

#### Artigo 37.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 38.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e das quotas dos associados;
- b) Os donativos, doações e legados;
- c) As contrapartidas de serviços prestados pela Associação aos seus associados;
- d) As contrapartidas de serviços, regulares ou não, feitos a outras entidades;
- e) O produto de liberalidades que eventualmente venham a ser feitas e que sejam aceites pelo órgão estatutário competente;
- f) Os rendimentos de quaisquer bens que possua;
- g) As eventuais contrapartidas resultantes das aplicações financeiras em entidades de interesse estratégico para a prossecução dos objectivos estatutários;
- h) Quaisquer outras receitas eventuais.

#### Artigo 39.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar votará também as contribuições a pagar pelos associados.

#### Artigo 40.º

Os valores monetários serão depositados em estabelecimento bancário.

Os levantamentos dos depósitos serão efectuados nos termos do artigo 32.º

### CAPÍTULO VI

#### Alterações de estatutos

#### Artigo 41.º

A assembleia que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para esse fim.

### CAPÍTULO VII

#### Dissolução e liquidação

#### Artigo 42.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, mediante voto favorável de três quartas partes do número de votos dos associados.

2 — Esta assembleia geral decidirá qual o destino a dar aos bens da Associação que constituírem remanescente da liquidação.

#### Artigo 43.º

1 — A mesma assembleia geral nomeará três liquidatários.

2 — A forma de liquidação será decidida pela assembleia geral.

3 — A liquidação será efectuada seis meses após ter sido decidida a dissolução.

Registados em 21 de Dezembro de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 88/2004, a fl. 42 do livro n.º 2.

#### **AMIP — Assoc. das Mediadoras Imobiliárias de Portugal — Cancelamento de registo dos estatutos.**

Para os devidos efeitos se faz saber que em assembleias gerais realizadas em 16 de Setembro de 2004 da AMIP e da APEMI foi deliberada a fusão por incorporação da AMIP — Associação das Mediadoras Imobiliárias de Portugal na Associação Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária — APEMI, a qual passa a designar-se Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal — APEMIP, em consequência da alteração aos seus estatutos, efectuada em 16 de Setembro de 2004, tendo a fusão sido realizada pela transferência global do património da AMIP, para a APEMI, pelo que em 23 de Dezembro de 2004 foi cancelado nesta Divisão o registo dos respectivos estatutos, os quais haviam sido registados nestes serviços em 12 de Junho de 1978 e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1978, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, em 23 de Dezembro de 2004.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

### **Assoc. de Agricultores do Concelho de Mafra — Eleição em 20 de Novembro de 2004 para o triénio 2005-2007.**

#### **Direcção**

Presidente — José Ferreira Dias (bilhete de identidade n.º 1111388, de 6 de Novembro de 2001, de Lisboa).

Vice-presidentes:

Armando Manuel Simões Vigário (bilhete de identidade n.º 1054772, de 12 de Abril de 2000, de Lisboa).

Daniel Domingos Lourenço (bilhete de identidade n.º 2019886, de 12 de Novembro de 1986, de Lisboa).

José Henrique Azinheira Nunes (bilhete de identidade n.º 175948, de 25 de Novembro de 2004, de Lisboa).

Vítor Manuel Martins da Silva Jorge (bilhete de identidade n.º 23599, de 9 de Novembro de 1994, de Lisboa).

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2004, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 22 de Dezembro de 2004.

### **Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa — Eleição em 9 de Maio de 2003 para o triénio 2003-2005.**

#### **Substituição**

A empresa SOCARMAR, representada pelo Sr. Engenheiro Francisco Luís Ramalho do Nascimento, passou a ser representada pelo Sr. Engenheiro Luís Francisco Menano Figueiredo a partir de 16 de Novembro de 2004.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da empresa PORT-CAST — Fundação Nodular, S. A. — Eleição em 3 de Novembro de 2004 para o mandato de dois anos (biénio 2004-2006).**

Luís Manuel Pereira Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 9436780, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 28 de Fevereiro de 2001.

António Ângelo Fonseca Esteves, portador do bilhete de identidade n.º 10755521, emitido pelo arquivo de identificação de Viseu em 23 de Maio de 2003.

David Soares Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 3601982, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 24 de Agosto de 1995.

Bruno Miguel Correia Jesus, portador do bilhete de identidade n.º 11881097, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 20 de Dezembro de 2002.

Jorge Santos Duarte, portador do bilhete de identidade n.º 9832319, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 2 de Maio de 2001.

Registados em 17 de Dezembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 112/2004, a fl. 81 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

...

### II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# 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 16 de Dezembro 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.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124, Amadora — alvará n.º 471/2004.
- 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, L.<sup>da</sup>, 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.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew 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 — 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, Tavarede, 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.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- 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 São 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 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 Odemira — 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.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, traseiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- 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.
- CECENTRA — 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, 2645-091 Alcábidache — 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 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lerenó, fracção B, 8950-411 Altura — 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 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 Mozelos — 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, Mesão Frio — 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, esquerdo, 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.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- 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.
- EUROPROL — 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 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, 108, 2.º, 1050-019 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 n.º 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 Selecção — 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.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- 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.
- GAIACEDE — 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 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção 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, Monte Novo, 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.
- José Miranda & Costa Henriques — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pádua Correia, 674, 4405-585 Valadares — alvará n.º 467/2004.
- 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, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Lourçal, 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.
- LUSOCEDE — 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, S. A., 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.
- MAIASOLVE — 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>, Bairro 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, 1064-079 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, L.<sup>da</sup>, 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 Bacelos, 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 Bacelos, 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, 2600 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 Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — 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.
- SERVICEDE — 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.
- SOCEDA — 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.
- 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.
- SOTRATTEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, tra-seiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A. (Subcontrat.), Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- 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.
- Temporada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 468/2004.
- 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.
- TIMSESELECT — 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 — 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.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- 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 Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 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 426/2003.
- 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.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- 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.

