

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 45

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 11,21

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 45	P. 5963-6080	8-DEZEMBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	5967
Organizações do trabalho .....	6032
Informação sobre trabalho e emprego .....	6073

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- CERREALIS — Produtos Alimentares, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 5967

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro ..... 5968
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) ..... 5969
- Aviso de projecto de 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 de empregadores e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins ..... 5970
- Aviso de projecto de 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 ..... 5971
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ..... 5973
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos ..... 5974
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APAN — Assoc. dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações de empregadores e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e das alterações dos CCT entre a AGENOR — Assoc. dos Agentes de Navegação e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária ..... 5975

## Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outra e texto consolidado .....	5977
— ACT entre a PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	6008
— AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	6013
— Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual ao AE entre a referida empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros .....	6026
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação .....	6026
— CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre a ANESUL — Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Integração em níveis de qualificação .....	6027
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação .....	6028
— ACT entre a ESSILOR Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L. <sup>da</sup> , e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra (sector óptica) — Integração em níveis de qualificação .....	6029
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global — Rectificação .....	6030
— CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global — Rectificação ....	6031

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores da Indústria Mineira — Alteração .....	6032
--	------

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Electricistas/Manutenção do Metropolitano — SINDEM .....	6043
— Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo .....	6044

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— Rena — Assoc. Representativa das Empresas de Navegação Aérea — Alteração .....	6044
— AEPI — Assoc. Empresarial dos Profissionais Independentes — Constituição .....	6044
— APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral — Cancelamento .....	6050

#### II — Direcção:

...

#### III — Corpos gerentes:

— ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis Ligeiros .....	6051
— Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria — ANASEL .....	6051

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- Teatro Nacional D. Maria II, S. A. — Alteração ..... 6052
- EMEL — Empresa Pública Municipal de Estacionamento de Lisboa, E. M. .... 6062

### II — Identificação:

- Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa — C. I. L. .... 6069

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

### I — Convocatórias:

- LBC TANQUIPOR, Movimentação e Armazenagem de Líquidos, L.<sup>da</sup> ..... 6070

### II — Eleição de representantes:

- BAMISO — Produção e Serviços Energéticos, S. A. .... 6071
- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas — CIRES, S. A. .... 6071
- Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A. .... 6071

## 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 11 de Novembro de 2005 ..... 6073



### SIGLAS

- CCT** — Contrato colectivo de trabalho.
- ACT** — Acordo colectivo de trabalho.
- RCM** — Regulamentos de condições mínimas.
- RE** — Regulamentos de extensão.
- CT** — Comissão técnica.
- DA** — Decisão arbitral.
- AE** — Acordo de empresa.

### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A., com sede na Rua de Manuel Gonçalves Lage, 988, Águas Santas, 4425-122 Maia, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial de fabrico de massas alimentícias designada por Fábrica 2, sita no local da sede.

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 de moagem e massas alimentícias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23/2005, de 22 de Junho.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando:

Por um lado, o intenso esforço desenvolvido no sentido de modernizar os seus equipamentos industriais e ampliar a sua capacidade produtiva, de que a Fábrica 2, em apreço, cuja produção arrancou em 2004, é exemplo, pois constituiu um elevadíssimo investimento em capacidade produtiva e automação, permitindo produtividades elevadas quando em utilização plena e, sobretudo, em trabalho contínuo. Na verdade, as interrupções de produção traduzem-se em grandes reduções de produtividade face aos ciclos de produção, que são de seis a oito horas, e que implicam só haver produção efectiva após decorrido esse período de tempo;

Por outro lado, e acompanhando a modernização dos equipamentos, registou-se, também um assinalável investimento noutras sectores da empresa, designadamente nas áreas comerciais e de *marketing*, verificando-se, em consequência, um notório crescimento da unidade económica, resultante do aumento de vendas no mercado interno e, ainda, nos mercados de países terceiros, apontando a tendência actual para que tal crescimento se mantenha, tendo especialmente em conta a abertura de novos espaços

de venda ao público no País e as consultas e solicitações recebidas com vista a fornecimentos para países de expressão portuguesa, bem como para o mercado espanhol;

Assim sendo, e para satisfazer os novos clientes na área da produção de massas cortadas, a custos competitivos, a empresa necessita de utilizar a linha de produção em causa na sua máxima capacidade e produtividade, implicando tal desiderato trabalhar de forma contínua.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) No que se refere à consulta das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, existindo dois delegados sindicais afectos ao STIA-NOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte, lhes foi solicitado os competentes pareceres e apenas um daqueles elementos se pronunciou, manifestando-se, através de parecer, datado de 8 de Agosto de 2005, contra o requerido;
- 2) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 3) Quanto ao processo de licenciamento, o estabelecimento industrial se encontra a laborar de acordo com a legislação vigente;
- 4) 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 CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A., a laborar continuamente na sua unidade industrial de fabrico de massas alimentícias designada por Fábrica 2, sita no local da sede.

Lisboa, 17 de Novembro de 2005. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

# REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Foi solicitada, por associações signatárias, a extensão das aludidas convenções colectivas aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional.

As convenções colectivas de trabalho em causa actualizam as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária e apresentam conteúdo semelhante.

O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector de actividade abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas entre 2003 e 2004.

Neste sector de actividade, o número de trabalhadores a tempo completo é de 11 310, dos quais 42,2% auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 26,8% auferem retribuições inferiores às das convenções

em mais de 6,9%. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

Por outro lado, as convenções actualizam também a retribuição do abono para falhas, das diuturnidades e do subsídio de alimentação entre 2,75% e 4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Não sendo possível determinar a representatividade das associações sindicais outorgantes, procede-se à extensão conjunta das convenções.

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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, na sequência do qual a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços deduziram oposição, pretendendo que a extensão abranja âmbito sectorial diverso do das convenções. Contudo, essa solução é impossível em face do disposto no n.º 1 do artigo 575.º do Código do Trabalho.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, entre a APAC — Asso-

ciação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEC — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro, 4, de 29 de Janeiro, 3, de 22 de Janeiro, e 5, de 8 de Fevereiro, todos de 2005, objecto de rectificação, a primeira e a terceira no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março, e as duas outras no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio, todos de 2005, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores do sector de actividade abrangido pelas convenções não filiados nas associações de empregadores outorgantes 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 e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Lisboa, 21 de Novembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e 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 do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias

Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 5 de Julho de 2005, 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 Novembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

As alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são cerca de 282, dos quais 77 (27,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas do escalão entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

Por outro lado, as convenções actualizam também o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3,14%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrangerá exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude de as restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

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

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

A extensão 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 dos mesmos sectores.

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).**

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

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas filiados na associação outorgante 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*.

**Aviso de projecto de 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 de empregadores e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins.**

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 do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho 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 de empregadores 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 26, de 15 de Julho de 2005, 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 Novembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho 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 de empregadores 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 26, de 15 de Julho de 2005, 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 de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As 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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Cotejando as retribuições efectivas actualizadas com as tabelas salariais, constata-se que, do total estimado de 2628 trabalhadores a tempo completo abrangidos pelas convenções, 451 auferem retribuições inferiores às convencionais, correspondendo a 17,2% do total dos

trabalhadores destes sectores. Destes, 13,1% auferem retribuições até 2,3% inferiores às fixadas pelas convenções.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas do escalão entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

Por outro lado, as convenções actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente os subsídios de horário especial de trabalho, de turnos, de refeição e de deslocações e serviço externo e, ainda, o abono para falhas, com acréscimos que variam entre 2,5% e 2,6%, não se dispondo 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 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 extensão.

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

A extensão 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 dos mesmos sectores.

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão 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 de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins.**

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

1.º

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 de empregadores 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 26, de 15 de Julho de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações outorgantes que se dediquem à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos,

bem como à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes que se dediquem à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos, 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*.

#### **Aviso de projecto de 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.**

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 do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho 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 13, de 8 de Abril de 2005, 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 Novembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a 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 13, de 8 de Abril de 2005, 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 na associação de empregadores outorgante que, na área

da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2003 e 2004.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1777, dos quais 787 (44,29%) auferem retribuições inferiores à da tabela salarial da convenção, sendo que 341 (19,19%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à da convenção.

Assinala-se que foi actualizado o abono para caixas de escritório e comércio e operador de caixa em supermercado e motoristas (entre 6,7% e 7,7%), e as diurnidades em 6,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestação foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Por outro lado, as retribuições dos níveis IX, X, XI, XII, XIII, XIV e XV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 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.

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

Com efeito, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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.

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 Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato 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 Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho 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 13, de 8 de Abril de 2005, 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) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

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

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

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

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

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. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

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 do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria 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 16, de 29 de Abril de 2004, e 15, de 22 de Abril de 2005, 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 Novembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, e 15, de 22 de Abril de 2005, 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 na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias pro-

fissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante.

A extensão das alterações do CCT de 2004 apenas compreende as cláusulas relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho. As restantes matérias deste CCT ou foram substituídas pelas alterações de 2005 ou a sua extensão não se justifica por se tratarem de cláusulas obrigacionais que apenas vinculam as entidades celebrantes (constituição e funcionamento da comissão paritária).

As alterações do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 147, dos quais 94 (63,95%) auferem retribuições inferiores à da tabela salarial da convenção, sendo que 44 (29,93%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,5%. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Foram actualizados o abono para falhas de caixa (7,5%) e o subsídio de alimentação (10,3%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

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

Com efeito, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrangerá as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada

de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

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

Atendendo a que o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

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.

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 Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria 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 16, de 29 de Abril de 2004, e 15, de 22 de Abril de 2005, são estendidas, no distrito de Leiria:

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

2 — A extensão das alterações do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, apenas compreende as cláusulas 55.ª a 55.ª-A, 55.ª-B, 55.ª-C, 55.ª-D, 55.ª-E, 55.ª-F, 55.ª-G e 55.ª-H.

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

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

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

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

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

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

2.º

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.**

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 do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, 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 Novembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras (táxis e letra A) e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

2 — As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço da categoria profissional nelas prevista não representados pela associação sindical outorgante.

3 — A convenção actualiza a tabela salarial.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão do residual ou ignorado, praticantes e aprendizes, são cerca de 2644 dos quais 2330 (88,12%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 612 (23,15%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,6%.

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

A convenção actualiza, ainda, as prestações pecuniárias devidas em caso de deslocação em 4% e o subsídio de refeição em 4,1%.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram 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 — Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

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 da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos.**

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

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, são estendidas, no continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outor-

gante que exerçam a actividade de transporte ocasional de passageiros em viaturas ligeiras (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço da profissão nele prevista;

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

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 APAN — Assoc. dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações de empregadores e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e das alterações dos CCT entre a AGENOR — Assoc. dos Agentes de Navegação e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária.**

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 do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APAN — Associação dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 2005, e 7, de 22 de Fevereiro de 2005, respectivamente, e das alterações do CCT entre a AGENOR — Associação dos Agentes de Navegação e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2003, e 34, de 15 de Setembro de 2003, 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.

Lisboa, 17 de Novembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre APAN — Associação dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações de empregadores e o SEMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 2005, e 7, de 22 de Fevereiro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem à actividade de agente de navegação

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

3 — O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos mapas dos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 961, dos quais 71 (7,39%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 63 (6,56%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas dos escalões entre 11 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais das convenções.

4 — Por outro lado, as convenções actualizam também a retribuição do subsídio de refeição devido por trabalho suplementar e a comparticipação nas despesas de almoço em 4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

8 — Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente

9 — Procede-se, ainda, à extensão, na respectiva área, do regime de folgas suplementares, previsto nas alterações dos CCT entre a AGENOR — Associação dos Agentes de Navegação e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de

Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2003, e 34, de 15 de Setembro de 2003, respectivamente, visto constituir a única regulamentação prevista nestas alterações que se mantém em vigor.

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

11 — 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.

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APAN — Associação dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e das alterações dos CCT entre a AGENOR — Associação dos Agentes de Navegação e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária.**

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

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APAN — Associação dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 2005, e 7, de 22 de Fevereiro de 2005, respectivamente, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade de agente de navegação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outor-

gantes que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

3 — A cláusula 47.º-A das alterações do CCT entre a AGENOR — Associação dos Agentes de Navegação e o SIMAMEVIP Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e a cláusula 23.ª das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2003, e 34, de 15 de Setembro de 2003, respectivamente, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Porto e Viana do Castelo

e no concelho da Figueira da Foz, do distrito de Coimbra:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de agente de navegação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções 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*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outra e texto consolidado.**

Cláusula prévia

O CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2004, é revisto da forma seguinte:

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que no País desenvolvam as actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne

de Aves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas, num total de 3800 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

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

2 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos partir de 1 de Janeiro de 2005 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

.....

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

.....

### CAPÍTULO IV

#### Duração e prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

.....

##### SECÇÃO II

##### Trabalho fora do local habitual

.....

##### SECÇÃO III

##### Transferências

.....

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceito da retribuição do trabalho

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- a) .....
- b) .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>-A

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e de recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 17,10.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela seguinte fórmula:

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

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

- 1 — .....
- 2 — .....

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

.....

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 17,10 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data de ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data de vencimento da diuturnidade anterior.

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50% na primeira hora se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- b) 75% nas horas ou fracções subsequentes se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- c) 150% se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal — 13.º mês

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

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

a) .....

Pequeno-almoço — € 2,80;  
Diária completa — € 36;  
Almoço ou jantar — € 11,50;  
Dormida com pequeno-almoço — € 21;  
Ceia — € 6,10;

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

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente 0,24 sobre o preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 21,50 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Refeições de motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula 41.<sup>a</sup> não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

- .....
- a) .....
  - b) .....
  - c) .....

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

.....

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feridos

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — São considerados feridos os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

- a) Três dias de férias até no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até no máximo três faltas ou seis meios dias.

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

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

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

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

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade das férias

.....

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Gozo seguido de férias

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>  
**Cumulação de férias**

.....

Cláusula 55.<sup>a</sup>  
**Impedimento do período de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 56.<sup>a</sup>  
**Férias e serviço militar obrigatório**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 57.<sup>a</sup>  
**Morte do trabalhador**

.....

Cláusula 58.<sup>a</sup>  
**Violação do direito a férias**

.....

**SECÇÃO III**  
**Faltas e licenças sem vencimento**

Cláusula 59.<sup>a</sup>  
**Definição de falta**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 60.<sup>a</sup>  
**Tipos e justificação de faltas**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 61.<sup>a</sup>  
**Faltas justificadas**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....

- h) .....
- i) .....
- j) .....

2 — .....

Cláusula 62.<sup>a</sup>  
**Consequência das faltas justificadas**

.....

Cláusula 63.<sup>a</sup>  
**Faltas não justificadas**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 64.<sup>a</sup>  
**Consequência da falta de veracidade dos factos alegados**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 65.<sup>a</sup>  
**Impedimentos prolongados**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Cláusula 66.<sup>a</sup>  
**Serviço militar**

.....

Cláusula 67.<sup>a</sup>  
**Licença sem retribuição**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

**CAPÍTULO VII**  
**Cessação do contrato de trabalho**

.....

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Protecção da maternidade e paternidade

###### Cláusula 77.<sup>a</sup>

###### Direitos na maternidade e paternidade

1 — Além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mães e aos pais, na situação de trabalhadores, os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) A trabalhadora grávida tem direito à dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição. No entanto deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;
- c) A trabalhadora grávida tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho, tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição;
- e) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano, sem perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição;
- f) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea *d*) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea *e*), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito de faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

7 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactentes têm direito a especiais condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, nos termos de legislação específica.

#### SECÇÃO II

##### Trabalho de menores

###### Cláusula 78.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

- 1 — .....
- 2 — .....

###### Cláusula 79.<sup>a</sup>

###### Inspeções médicas

- 1 — .....
- 2 — .....

###### Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### Formação profissional

.....

#### SECÇÃO III

##### Trabalho de idosos e diminuídos

###### Cláusula 81.<sup>a</sup>

###### Redução de capacidade para o trabalho

.....

#### SECÇÃO IV

##### Trabalhadores-estudantes

###### Cláusula 82.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

Aplica-se o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social e outras regalias sociais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

.....

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

.....

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,85 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste no mínimo seis horas de trabalho diário.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

É dever das empresas providenciar pelo aproveitamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional, nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

.....

## CAPÍTULO XIII

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;

- b) Deliberar sobre o local da reunião;

- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até no máximo três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória, quarenta e oito horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibida as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O incumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá vio-

lação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Novembro de 2005.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e definição de funções

### ANEXO II

#### Enquadramentos e remunerações mínimas mensais

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Encarregado de matadouro .....	571
II	Caixeiro, encarregado ou chefe de secção ... Encarregado de expedição .....	508,50
III	Motorista de pesados .....	493
IV	Aproveitador de subprodutos .....	456
V	Ajudante de motorista-distribuidor .....	417
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação .....	405,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	394
VIII	Ajudante de fogueiro .....	382
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	377

### ANEXO III

#### Estrutura e níveis de classificação

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros — encarregado de matadouro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado/chefe de secção;  
Encarregado de expedição;  
Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros — inspec- tor de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Vendedor.

5.3 — Produção:

Matador-manipulador;  
Pendurador.

5.4 — Outros:

Apontador;  
Expedidor;  
Foguetista;  
Mecânico de automóveis;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Oficial electricista;  
Pedreiro;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualeificados:

Ajudante de motorista-distribuidor;  
Empregado de refeitório;

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;  
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

Servente de limpeza;  
Servente de pedreiro;  
Trabalhador da apanha;  
Guarda.

**Estágio e aprendizagem**

A — Praticantes e aprendizes:

A.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante;  
Praticante de caixeiro.

A.3 Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogueiro;  
Ajudante de mecânico de automóveis;  
Ajudante de serralheiro civil;  
Ajudante de serralheiro mecânico;  
Praticante (em carnes);  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial electricista.

Lisboa, 24 de Outubro de 2004.

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

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Manuel Vitorino Santos*, mandatário.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que, no País, desenvolvam as actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas num total de 3800 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego* e é válido pelo período de 12 meses, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

I — *Condições gerais de admissão.* — 1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir robustez suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada, quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, no mínimo duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

II — *Condições específicas de admissão.* — a) Trabalhadores fogueiros — reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

b) Trabalhadores motoristas — só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional.

c) Trabalhadores metalúrgicos — praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

d) Trabalhadores de refeitório. — 1) Após a publicação do presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

2) No acto de admissão, terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional.

3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publi-

cação do presente CCT, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório.

4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

III — *Admissão de trabalhadores.* — 1 — A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT.

2 — As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados, donde constem: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — Para os efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

4 — Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão.

5 — Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui robustez física necessária às funções a desempenhar.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

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

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço

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

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

3 — O disposto do número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante todo o tempo em que 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 a antiguidade desde o início da sua substituição.

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Acessos

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

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

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

II — *Normas específicas.* — A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém. — 1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

2) Os trabalhadores com 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão deverão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

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

**B) Trabalhadores electricistas.** — 1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2) *a)* Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou montador-electricista e ainda os diplomas com os recursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período.

*b)* Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do primeiro período.

**C) Trabalhadores metalúrgicos.** — 1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.<sup>a</sup> ao fim de dois anos.

2) Os profissionais metalúrgicos de 3.<sup>a</sup> classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais três anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

**D) Trabalhadores em carnes.** — 1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a administração.

2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, forem reconhecidas as suas aptidões.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a)* Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b)* Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c)* Baixar a categoria do trabalhador;
- d)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e)* Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — São deveres das entidades patronais:

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

- j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

###### Horário especial

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

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

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

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

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>-B

###### Regime especial de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidade de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (oito horas) poderá ser aumentado até no máximo duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivos de força maior.

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

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

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

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de 4 meses.

###### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Intervalos de descanso**

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — A prestação de trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves

só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, entendem-se por «casos de força maior», entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

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

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

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho no dia de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Livretes de trabalho

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — No prazo mínimo de 60 dias após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

## SECÇÃO II

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se apenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

## SECÇÃO III

### Transferências

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, sem prejuízo para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito a indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por «prejuízos sérios» entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Transferência individual**

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

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Conceito da retribuição do trabalho**

1 — Só se considera remuneração o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — Não se consideram retribuições:

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

5 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

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

7 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>-A

##### **Abono para falhas**

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 17,10.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Remunerações mínimas mensais**

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da retribuição**

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela seguinte fórmula:

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Salário igual para trabalho igual**

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 17,10 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data de ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data de vencimento da diuturnidade anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

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

- a) 50% na primeira hora se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- b) 75% nas horas ou fracções subsequentes se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

c) 150% se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal — 13.º mês**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão o direito de receber até dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá o direito de receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último dia do mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão o direito de receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

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

a):

- Pequeno-almoço — € 2,80;
- Diária completa — € 36;
- Almoço ou jantar — € 11,50;
- Dormida com pequeno-almoço — € 21;
- Ceia — € 6,10;

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

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente 0,24 sobre o preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 21,50 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Refeições de motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula 41.<sup>a</sup> não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números de beneficiários da previdência dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, extraordinário e em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o líquido a pagar.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

##### Feridos

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

2 — O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

##### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

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

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem o direito, após seis meses completos de execução do contrato, de gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até no máximo 20 dias úteis.

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

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

- a) Três dias de férias até no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até no máximo três faltas ou seis meios dias.

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

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

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

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis,

mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2 — Além da retribuição os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

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

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade das férias**

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Fixação da época de férias**

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

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

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidas ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Gozo seguido de férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Impedimento do período de férias

1 — Se na data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

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

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado

médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão o direito de receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

### SECÇÃO III

#### Faltas e licenças sem vencimento

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Entende-se por «falta» a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Tipos e justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto

as referidas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou de pessoas que viva maritalmente com o trabalhador;
- c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) Nascimento de filho, durante dois dias consecutivos;
- i) Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- j) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superior a 10%.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias que o trabalhador teria direito.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da segurança social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controlo por parte da empresa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham, a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se tornar certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo decorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no

número anterior, fica obrigada caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso do trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Rescisão por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessão.

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

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessão nas condições previstas na lei.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato

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

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de recepção, os efeitos reproduzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação de rescisão.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provoação 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 a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais aos actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a por termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas b) e i) do número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento sem justa causa

1 — Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral do trabalhador

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

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

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

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>-A

##### Abandono do trabalho

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

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

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

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos do artigo 448.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer fixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuições devidas

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea *a*) do n.º 3 da cláusula 71.<sup>a</sup> e na cláusula 73.<sup>a</sup> a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção de trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

### CAPÍTULO VIII

#### Condições particulares de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Protecção da maternidade e paternidade

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Direitos na maternidade e paternidade

1 — Além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mães e aos pais, na situação de trabalhadores, os seguintes direitos:

- a*) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b*) A trabalhadora grávida tem direito à dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo número de vezes necessários e justificados, sem perda de qualquer direitos, incluindo a retribuição. No entanto deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;
- c*) A trabalhadora grávida tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d*) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho, tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o

empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição;

- e*) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;
- f*) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- g*) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- h*) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para efeitos previstos na alínea *d*) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para efeitos previstos na alínea *e*), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

7 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, nos termos de legislação específica.

##### SECÇÃO II

##### Trabalho de menores

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Inspeções médicas

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

2 — Os resultados da inspeção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

### SECÇÃO III

#### Trabalho de idosos e diminuídos

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

### SECÇÃO IV

#### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Aplica-se o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

### CAPÍTULO IX

#### Segurança social e outras regalias sociais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,85, por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste no mínimo seis horas de trabalho diário.

### CAPÍTULO X

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Boletim de sanidade

O trabalhador terá direito ao pagamento do tempo de trabalho perdido e das deslocações gastas na obtenção ou na revalidação do boletim de sanidade, desde que actue de forma pronta e diligente.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Segurança e higiene no trabalho

As entidades patronais instalarão os seus trabalhadores em boas condições de higiene e deverão equipar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais vigentes sobre a matéria, nomeadamente as previstas nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março, nomeadamente:

- a) A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário;
- b) Os trabalhadores que, por motivos de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Trabalho em câmaras frigoríficas

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais de treino e aperfeiçoamento profissional nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;
- b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu posterior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

- a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando a ele recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador,

proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a fixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

- b) O trabalhador tem o direito de consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com o seu relatório;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentada pelos trabalhadores.

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

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 93.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder, por cada infracção, 5 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer outro organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá o direito de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância de retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

## CAPÍTULO XIII

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local da reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até no máximo três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória, quarenta e oito horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

A entidade patronal precederá até 30 dias após a publicação deste CCT e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O incumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Novembro de 2005.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e definição de funções

##### A) Encarregados

*Encarregado do matadouro.* — É o profissional que, sob a orientação directa da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

##### B) Fogueiros

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Fogueiro.* — É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

##### C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém

*Apontador.* — É o trabalhador que, sob orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, de tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento solicita encomendas e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Caixeiro-encarregado/chefe de secção.* — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador que, sob orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Expedidor.* — É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-ajudantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

##### D) Trabalhadores electricistas

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

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

#### **E) Motoristas**

*Ajudante de motorista-distribuidor.* — É o profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possui carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

#### **F) Trabalhadores da construção civil**

*Pedreiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho realizado por meio de fio-de-prumo, níveis, régua, esquadros e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

*Servente de pedreiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do pedreiro, colabora no exercício das funções deste.

#### **G) Trabalhadores metalúrgicos**

*Ajudante de mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, detecta as várias mecânicas, afina, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores

de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

#### **H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)**

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

#### **I) Trabalhadores em carnes**

*Encarregado de manutenção.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

*Aproveitador de subprodutos.* — É o trabalhador que, nas empresas com transformação de subprodutos, recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas de farinha.

*Manipulador.* — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticas, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz limpeza do respectivo local de trabalho.

*Pendurador.* — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas, pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

*Praticante.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

*Trabalhador da apanha.* — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder a recolha das aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

*Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação.* — É o trabalhador que, predominante ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

#### **J) Trabalhadores de vigilância e limpeza**

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é providenciada pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e entradas de mercadorias, veículos e materiais.

#### K) Telefonistas

*Telefonista.* — É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.<sup>a</sup> sempre que manipulem aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

### ANEXO II

#### Enquadramentos e remunerações mínimas mensais

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Encarregado de matadouro .....	571
II	Caixeiro, encarregado ou chefe de secção ... Encarregado de expedição .....	508,50
	Encarregado de manutenção .....	
	Inspector de vendas .....	
III	Motorista de pesados .....	493
IV	Aproveitador de subprodutos .....	456
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
V	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	417
	Vendedor .....	
	Ajudante de motorista-distribuidor .....	
	Apontador .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Expedidor .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
VI	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	405,50
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação .....	
VII	Manipulador .....	394
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Empregado de refeitório .....	
	Guarda .....	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> período .....	
VIII	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	382
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Servente de pedreiro .....	
	Ajudante de fogoeiro .....	
	Ajudante de mecânico de automóveis .....	
	Ajudante de serralheiro mecânico .....	
	Ajudante de serralheiro civil .....	
	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> período .....	
	Trabalhador da apanha (matadouro e aviário) .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	377
	Praticante de caixeiro .....	
	Praticante (matadouro) .....	
	Servente de limpeza .....	

### ANEXO III

#### Estrutura e níveis de classificação

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros — encarregado de matadouro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado/chefe de secção;  
Encarregado de expedição;  
Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros — inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Vendedor.

5.3 — Produção:

Matador-manipulador;  
Pendurador.

5.4 — Outros:

Apontador;  
Expedidor;  
Fogoeiro;  
Mecânico de automóveis;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Oficial electricista;  
Pedreiro;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiquilificados:

Ajudante de motorista-distribuidor;  
Empregado de refeitório;  
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;  
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

Servente de limpeza;  
Servente de pedreiro;  
Trabalhador da apanha;  
Guarda.

#### Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante;  
Praticante de caixeiro.

A.3 — Praticantes de produção e outros:

- Ajudante de fogueiro;
- Ajudante de mecânico de automóveis;
- Ajudante de serralheiro civil;
- Ajudante de serralheiro mecânico;
- Praticante (em carnes);
- Praticante metalúrgico;
- Pré-oficial electricista.

Lisboa, 24 de Outubro de 2004.

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

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Manuel Vitorino Santos*, mandatário.

Depositado em 24 de Novembro de 2005, a fl. 115 do livro n.º 10, com o n.º 268/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2004.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., com actividade em Lisboa, concelho de Lisboa, a PEC — Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., com actividade no Cachão, concelho de Mirandela, e em Penafiel, concelho de Penafiel, a Sociedade Industrial de Carnes da Arrábida, S. A., com actividade em Setúbal, concelho de Setúbal, o Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A., com actividade em Sousel, concelho de Sousel, a OVIGER — Produção Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A., com actividade em Alcains, concelho de Castelo Branco, e a Matadouros da Beira Litoral, S. A., com actividade em Aveiro, concelho de Aveiro, e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naquelas empresas e sejam

representados pela associação sindical signatária, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O âmbito do presente ACT obriga as empresas referidas no n.º 1 que exercem actividades de gestão de participações sociais, abate de gado, comércio e indústria de transformação de carnes, fabricação de produtos à base de carne e comércio por grosso de outros produtos alimentares.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção sete empregadores e 510 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2005.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

CAPÍTULO II

**Admissão, quadros, acessos e carreiras**

.....

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

CAPÍTULO IV

**Duração e prestação de trabalho**

Cláusula 18.ª

Competência da empresa

1 — .....

2 — .....

3 — .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Definição do horário de trabalho**

.....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Registo de presença**

1 — .....

2 — .....

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Apuramento da duração média**

1 — .....

2 — .....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1 — .....

2 — .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1 — .....

2 — .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Definição do trabalho nocturno**

.....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar**

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Condições de trabalho suplementar**

1 — .....

2 — .....

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Limite do trabalho suplementar**

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

2 — .....

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Deslocação**

.....

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Pequenas deslocações**

- 1 — .....
- 2 — Na pequena deslocação, determinada por exigência do serviço, o trabalhador tem direito a:
  - a) Fornecimento ou pagamento das refeições que não possa tomar nas condições de tempo e de lugar em que normalmente o faz, estabelecendo-se que aquele pagamento será de:
    - Pequeno-almoço — € 1,95;
    - Almoço ou Jantar — € 8,05;
    - O pequeno almoço só será devido desde que o trabalhador inicie a deslocação antes das 7 horas;
  - b) Fornecimento de transporte de ida e volta, ou pagamento do mesmo, na parte que exceda a despesa habitual com o trajecto de ligação entre a sua residência e o local habitual de trabalho.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Deslocação de trabalhadores de serviço itinerante**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Comissões de serviço**

.....

**CAPÍTULO V**

**Contratos a termo**

.....

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição, remuneração, subsídios e outras prestações**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Retribuição — Princípios gerais**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Tempo, local e forma de pagamento**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
  - e) .....
  - f) .....

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Remuneração horária**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

- 1 — .....
  - a) .....
  - b) .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Retribuição de trabalho nocturno**

.....

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — Os guardas e cozinheiros terão direito a receber, após o decurso do período de três anos de efectivo serviço na empresa nessas categorias, um acréscimo de retribuição de € 12,27.

2 — O acréscimo estabelecido no número anterior será atribuído cumulativamente por cada período de três anos, com o limite de cinco impulsos, isto é, de € 61,35.

- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1 — As empresas atribuirão um subsídio de alimentação de € 4,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado ou, em alternativa, fornecerão a respectiva refeição, pagando os trabalhadores neste caso o valor correspondente ao subsídio.

- 2 — .....

3 — .....  
 4 — .....

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho**

.....

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

.....

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

**CAPÍTULO VIII**

**Disciplina**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Actividade sindical**

.....

**CAPÍTULO X**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Higiene, segurança e saúde no local de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XII**

**Condições particulares de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XIII**

**Relações entre as partes outorgantes**

.....

**CAPÍTULO XIV**

**Disposições finais e transitórias**

.....

**ANEXO I**

**Categorias profissionais e definição de funções**

.....

**ANEXO II**

**Carreiras profissionais**

.....

**ANEXO III**

**Enquadramento profissional e tabela salarial**

**Tabela salarial**

(Em euros)

Nível	Categorias profissionais	Proposta para 2005-2006
XX	Director de serviços .....	1 077,50
XIX	Chefe de departamento ..... Técnico especialista .....	972
XVIII	Assistente de direcção ..... Técnico de 1. <sup>a</sup> classe .....	863
XVII	Técnico de 2. <sup>a</sup> classe .....	792,50
XVI	Técnico de 3. <sup>a</sup> classe ..... Técnico oficial de contas .....	756,50
XV	Contabilista ..... Tesoureiro .....	720
XIV	Chefe de secção ..... Chefe de sector .....	707,50
XIII	Chefe de equipa ..... Cortador-salsicheiro especialista ..... Magarefe especialista ..... Motorista distribuidor especialista ..... Oficial de manutenção/electricista especialista ..... Oficial de manutenção serralheiro/mecânico principal ..... Supervisor de vendas .....	619,50

(Em euros)		
Nível	Categorias profissionais	Proposta para 2005-2006
XII	Cortador-salsicheiro principal ..... Escriturário especialista ..... Magarefe principal ..... Motorista distribuidor principal ..... Oficial de manutenção principal ..... Oficial de manutenção/electricista principal ..... Oficial de manutenção/serralheiro mecânico principal ..... Operador de subprodutos especialista ... Primeiro-oficial (comércio) ..... Técnico estagiário do 2.º ano .....	580
XI	Cortador-salsicheiro de 1.ª classe ..... Escriturário principal ..... Magarefe de 1.ª classe ..... Motorista especialista ..... Motorista distribuidor de 1.ª classe ..... Oficial de manutenção de 1.ª classe ..... Oficial de manutenção/electricista de 1.ª classe ..... Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 1.ª classe ..... Operador de subprodutos principal ..... Secretário de administração/direcção .....	567,50
X	Abegão de 1.ª classe ..... Caixeiro especialista ..... Cortador-salsicheiro de 2.ª classe ..... Expedidor-distribuidor especialista ..... Fogoeiro de 1.ª classe ..... Magarefe de 2.ª classe ..... Motorista distribuidor de 2.ª classe ..... Motorista principal ..... Oficial de manutenção de 1.ª classe ..... Oficial de manutenção/electricista de 2.ª classe ..... Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 2.ª classe ..... Operador de subprodutos de 1.ª classe ... Técnico estagiário do 1.º ano .....	545
IX	Abegão de 2.ª classe ..... Anotador-pesador principal ..... Caixeiro principal ..... Comprador de 1.ª classe ..... Cortador-salsicheiro de 3.ª classe ..... Escriturário de 1.ª classe ..... Expedidor-distribuidor principal ..... Fiel de armazém especialista ..... Fogoeiro de 2.ª classe ..... Magarefe de 3.ª classe ..... Motorista distribuidor de 3.ª classe ..... Motorista de 1.ª classe ..... Oficial de manutenção de 3.ª classe ..... Oficial de manutenção/electricista de 3.ª classe ..... Oficial de manutenção/serralheiro mecânico de 3.ª classe ..... Operador de subprodutos de 2.ª classe ... Secretário ..... Segundo-oficial (comércio) .....	534
VIII	Abegão de 3.ª classe ..... Ajudante de motorista-distribuidor de 1.ª classe ..... Anotador-pesador de 1.ª classe ..... Caixa de 1.ª classe ..... Caixeiro de 1.ª classe ..... Comprador de 2.ª classe ..... Escriturário de 2.ª classe ..... Expedidor-distribuidor de 1.ª classe ..... Fiel de armazém principal ..... Fogoeiro de 3.ª classe ..... Motorista de 2.ª classe ..... Operador de subprodutos de 3.ª classe ... Recepcionista-telefonista de 1.ª classe ... Tratador de animais de 1.ª classe .....	489

(Em euros)		
Nível	Categorias profissionais	Proposta para 2005-2006
VII	Ajudante de abegão de 1.ª classe ..... Ajudante de cortador-salsicheiro de 1.ª classe ..... Ajudante de magarefe de 1.ª classe ..... Ajudante de manutenção de 1.ª classe ... Ajudante de manutenção/electricista de 1.ª classe ..... Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 1.ª classe ..... Ajudante de motorista-distribuidor de 2.ª classe ..... Ajudante de operador de subprodutos de 1.ª classe ..... Anotador-pesador de 2.ª classe ..... Auxiliar administrativo de 1.ª classe .... Caixa de 2.ª classe ..... Caixa de balcão (comércio) ..... Caixeiro de 2.ª classe ..... Comprador de 3.ª classe ..... Cozinheiro ..... Escriturário de 3.ª classe ..... Expedidor-distribuidor de 2.ª classe ..... Fiel de armazém de 1.ª classe ..... Guarda ..... Motorista de 3.ª classe ..... Prospector de vendas ..... Recepcionista-telefonista de 2.ª classe ... Tripeiro-embalador de 1.ª classe .....	457
VI	Anotador-pesador de 3.ª classe ..... Ajudante de abegão de 2.ª classe ..... Ajudante de cortador-salsicheiro de 2.ª classe ..... Ajudante de magarefe de 2.ª classe ..... Ajudante de manutenção de 2.ª classe ... Ajudante de manutenção/electricista de 2.ª classe ..... Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 2.ª classe ..... Ajudante de motorista-distribuidor de 3.ª classe ..... Ajudante de operador de subprodutos de 2.ª classe ..... Auxiliar administrativo de 2.ª classe .... Caixa de 3.ª classe ..... Caixeiro de 3.ª classe ..... Expedidor-distribuidor de 3.ª classe ..... Fiel de armazém de 2.ª classe ..... Praticante (comércio) ..... Promotor de vendas ..... Recepcionista-telefonista de 3.ª classe ... Trabalhador auxiliar de 1.ª classe ..... Tripeiro-embalador de 2.ª classe ..... Tratador de animais de 2.ª classe .....	414
V	Ajudante de abegão de 3.ª classe ..... Ajudante de caixeiro de 1.ª classe ..... Ajudante de cortador-salsicheiro de 3.ª classe ..... Ajudante de magarefe de 3.ª classe ..... Ajudante de manutenção de 3.ª classe ... Ajudante de manutenção/electricista de 3.ª classe ..... Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico de 3.ª classe ..... Ajudante de operador de subprodutos de 3.ª classe ..... Auxiliar administrativo de 3.ª classe .... Fiel de armazém de 1.ª classe ..... Trabalhador auxiliar de 2.ª classe ..... Tripeiro-embalador de 3.ª classe .....	407

(Em euros)

Nível	Categorias profissionais	Proposta para 2005-2006
IV	Ajudante de caixeiro de 2. <sup>a</sup> classe ..... Praticante de escritório ..... Tratador de animais de 3. <sup>a</sup> classe ..... Trabalhador auxiliar de 3. <sup>a</sup> classe ..... Trabalhador indiferenciado .....	390,50
III	Ajudante de caixeiro de 3. <sup>a</sup> classe ..... Aspirante (comércio) ..... Praticante de recepcionista-telefonista ...	375,50
II	Aprendiz ou estagiário com mais de 16 anos .....	305

Lisboa, 28 de Outubro de 2005.

Pela PEC — Produtos Pecuários de Portugal, S. G. P. S., S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.

Pela PEC — Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.

Pela Sociedade Industrial de Carnes da Arrábida, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.

Pela Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.

Pela Matadouros da Beira Litoral, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.

Pela OVIGER — Produção Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A.:

*Maria Teresa Castro*, mandatária.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Depositado em 24 de Novembro de 2005, a fl. n.º 115 do livro n.º 10, com o n.º 267/05, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Novo texto acordado para as cláusulas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 37.<sup>a</sup>, 38.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>, 41.<sup>a</sup>, 41.<sup>a</sup>-A, e 42.<sup>a</sup>-A e anexo II do acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1993, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1995, 30, de 15 de Agosto de 1996, 38, de 15 de Outubro de 1997, 40, de 29 de Outubro de 1998, 42, de 15 de Novembro de 1999, 42, de 15 de Novembro de 2000, e 41, de 8 de Novembro de 2001.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço inscritos marítimos e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....

2 — A tabela salarial e as matérias pecuniárias previstas nas cláusulas 37.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup> produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2005. As restantes cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de 2005.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — .....

2 — O valor das diuturnidades é de € 24,15 cada.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição no valor de € 7,67, com efeitos a partir de 1 de Junho de 2005, por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de € 44,59 para todos os trabalhadores, excepto para aqueles que já auferem valores superiores, os quais se manterão em regime de absorção.

2 — .....

3 — .....

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores inscritos marítimos e os inspectores têm direito ao abono de um prémio mensal de € 206,96 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

- Uma falta — prémio mensal de € 153,89;
- Duas faltas — prémio mensal de € 137,95;
- Três ou mais faltas — prémio mensal de € 6,64 × o número de dias de prestação de trabalho.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 9,46/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4 — O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,19 e € 6,38/mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

5 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

#### Prémio de assiduidade

1 — Os restantes trabalhadores com as categorias constantes do anexo I e não abrangidos pelo disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> têm direito ao abono de um prémio mensal de € 186,55 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

- Uma falta — prémio mensal de € 138,38;
- Duas faltas — prémio mensal de € 124,03;
- Três ou mais faltas — prémio mensal de € 5,95 × o número de dias de prestação de trabalho.

A partir de Outubro de 2005, os prémios previstos neste número e no número anterior passarão a ter os valores previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 9,46/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4 — O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,19 e € 6,38/mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

5 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

### Cláusula 42.<sup>a</sup>-A

#### Abono para falhas

Os agentes comerciais têm direito a um abono diário para falhas no montante de € 1,57 por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

	Salário (em euros)
<b>Categoria dos inscritos marítimos</b>	
Mestre .....	859,56
Maquinista de 1.ª classe .....	859,56
Maquinista de 2.ª classe .....	715,23
Ajudante de maquinista .....	652,39
Marinheiro de tráfego local .....	652,39
Marinheiro de 2.ª classe .....	589,51
<b>Outras categorias</b>	
Inspector .....	1 014,29
Agente comercial (bilheteiras/revisores) .....	514,72
Auxiliar de terra .....	486,28
<b>Administrativos</b>	
Auxiliar administrativo .....	482,86
Assistente administrativo III .....	688,51
Assistente administrativo II .....	804,36
Assistente administrativo I .....	994,64

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 177.

Anexa-se o texto consolidado do AE.

Lisboa, 4 de Agosto de 2005.

Pela SOFLUSA, Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.:

*Joaquim José de Oliveira Reis*, administrador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, dirigente nacional mandatado.

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

*António Alexandre P. Delgado*, dirigente nacional mandatado.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, dirigente nacional mandatado.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*José Manuel Rodrigues de Oliveira*, dirigente nacional mandatado.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço inscritos marítimos e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo de empresa substitui toda a regulamentação convencional existente no âmbito da Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., aplicável aos inscritos marítimos e restantes trabalhadores previstos no anexo I.

2 — A tabela salarial e as matérias pecuniárias previstas nas cláusulas 37.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup> produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2005. As restantes cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de 2005.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Revisão do acordo

1 — A denúncia deste acordo não poderá efectuar-se antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, devendo a proposta revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais.

2 — A resposta, que deve revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais, deverá ser enviada no prazo de 30 dias.

3 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção de resposta à proposta.

## CAPÍTULO II

### Admissões e categorias profissionais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental e as acções de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam e adequação ao perfil do posto de trabalho;
- c) Maior aptidão para o exercício da função.

2 — A empresa contactará os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respectivas escalas de embarque.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Preenchimentos de postos de trabalho

1 — O preenchimento dos postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da empresa, quer através do recurso à admissão.

2 — Os trabalhadores da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de postos de trabalho de categorias superiores, desde que preencham todos os requisitos legais e regulamentares para o seu exercício, tendo em igualdade de situação preferência sobre os candidatos externos na ocupação desses postos de trabalho.

3 — A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de selecção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Cédula marítima

A empresa obriga-se a admitir somente os trabalhadores portadores da respectiva cédula marítima, devidamente legalizada e com os averbamentos actualizados, desde que possam ser matriculados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exames

No acto de admissão, os candidatos devem ser submetidos a exames de selecção.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho

No acto de admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual

conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1 — Os candidatos a readmissão deverão satisfazer as condições de admissão aplicáveis à categoria a que se candidatem, salvo os casos especiais em que a empresa reconheça a possibilidade de dispensar alguma ou algumas daquelas condições.

2 — Aos trabalhadores readmitidos será contado para os devidos efeitos como tempo de serviço todo o período ou períodos de tempo de serviço que tenham prestado à empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Contratos de formação

A empresa poderá celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmem aos formandos a habilitação necessária à sua admissão na empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>-A

1 — A entidade patronal deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais ou outros, nomeadamente quanto à frequência das aulas e preparação para exames.

2 — A entidade patronal deve ainda, sempre que possível:

- a) Fomentar e organizar com organismos oficiais cursos de formação técnica de reciclagem para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;
- b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

As funções e categorias profissionais abrangidas por este acordo são as constantes do anexo 1.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

2 — A empresa pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — O exercício temporário de funções não compreendidas no objecto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, a menos que tal situação se prolongue por mais de 18 meses consecutivos e o trabalhador possa ser matriculado com a nova categoria.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) 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;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos oficiais, instituições de previdência e outros a estes inerentes;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo autorização da Inspeção-Geral do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

## CAPÍTULO IV

### Acção disciplinar

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

2 — 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.

3 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento.

4 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 18 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regulamento disciplinar

*(Suprimida.)*

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

2 — O período normal de trabalho, a partir de 1 de Junho de 1994, não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

3 — As escalas de serviço serão fixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, 10 dias de antecedência.

4 — O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação da estrutura de descansos semanais do conjunto da mesma.

5 — Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou de feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

6 — Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, a atribuição do trabalho previsto.

7 — Por conveniência de serviço poderão, no entanto, ser previstos nas escalas de serviço períodos sem especificação de serviço, que se consideram para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

8 — A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

9 — O período de trabalho iniciado depois das 22 horas de sábado é incluído no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte.

10 — O cômputo do tempo de trabalho mensal termina no último sábado de cada mês.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

##### Organização de turnos

1 — Serão organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho, definido pelas disposições do presente acordo.

2 — Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

5 — Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração do repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tomada de refeição

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

2 — Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de serviço em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

2 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição/hora (*RH*).

3 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no n.º 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com excepção do trabalho nocturno.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Reserva

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa sem executar serviço mas aguardando a necessidade de o prestar.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

3 — O recurso a horas extraordinárias não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

4 — Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excepcionais, designadamente as motivadas por anomalias na circulação das embarcações.

5 — As horas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 50% sobre a retribuição/hora.

6 — Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de trinta, o trabalhador terá direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25% da *RH*.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar — que será o primeiro — e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, salvo o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 24.<sup>a</sup>-A.

3 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de oito semanas os descansos, complementar e obrigatório, coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior e sejam gozados conjuntamente.

5 — As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7 — Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

8 — A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais obrigatórios nos mesmos dias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração da data do descanso semanal

1 — Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 32.<sup>a</sup>, n.ºs 1 a 7, inclusive.

2 — Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 32.<sup>a</sup>, n.º 8, do presente acordo.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte — se se tratar de descanso obrigatório —, dentro dessa semana ou das duas seguintes — se se tratar de descanso complementar —, em qualquer dos casos imediatamente antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — Além do disposto no n.º 1, terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária (*RD*) nos dias de descanso trabalhados.

3 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da *RH*, acrescido de 100%.

4 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da *RD* nos dias de descanso trabalhados.

6 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da *RH*, acrescido de 100%.

7 — A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada um, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal

1 — Só por motivo de acidente, intempérie ou atrasos de circulação o primeiro dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das 0 horas, tendo, no entanto, de respeitar-se o gozo efectivo do repouso mínimo obrigatório.

2 — As primeiras duas horas desse trabalho serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da *RH*.

3 — Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 32.<sup>a</sup>, n.ºs 1 a 7, inclusive.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos dias feriados ficarão sujeitos ao disposto nos n.ºs 1 a 6, inclusive, da cláusula 32.<sup>a</sup> e ao disposto na cláusula 33.<sup>a</sup>

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo II.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa considera-se:

- a) *Retribuição mensal (RM)* — o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação

do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é o fixado nos anexos I e II deste acordo de empresa, de acordo com o escalão em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>, mais o subsídio de horário de turno;

- b) *Retribuição diária (RD)* — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

- c) *Retribuição/hora (RH)* — o valor determinado segundo a fórmula:

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

em que *HS* = número de horas do período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor das diuturnidades é de € 24,15 cada.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição no valor de € 7,67, com efeitos a partir de 1 de Junho de 2005, por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — Não implicam a perda de subsídio de refeição as seguintes situações excepcionais:

- a) As faltas dadas pelos membros da direcção ou pelos delegados das associações sindicais para desempenho das suas funções, até ao limite dos respectivos créditos legais;
- b) As faltas dadas pelos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do trabalhador-estudante, até ao limite dos respectivos créditos legais;
- c) As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde

no trabalho, para o exercício das suas funções nos precisos termos e limites da legislação aplicável;

- d) O não efectivo cumprimento do período completo de trabalho em virtude de acidente de trabalho ocorrido nesse dia.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de € 44,59 para todos os trabalhadores, excepto para aqueles que já auferem valores superiores, os quais se manterão em regime de absorção.

2 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a *RM* do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, até 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração base, constante do anexo II, acrescido das diuturnidades e do subsídio de turno quando a eles tenham direito.

2 — No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3 — Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores inscritos marítimos e os inspectores têm direito ao abono de um prémio mensal de € 206,96 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

- Uma falta — prémio mensal de € 153,89;
- Duas faltas — prémio mensal de € 137,95;
- Três ou mais faltas — prémio mensal de € 6,64 × o número de dias de prestação de trabalho.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 9,46/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4 — O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à

atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,19 e € 6,38/mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

5 — Para efeito do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de faltas para o desempenho das suas missões, por força da lei e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular.

6 — O prémio mensal de assiduidade não é devido durante o período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

7 — Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para efeito de desconto do montante do prémio mensal referido no n.º 1.

8 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

##### Prémio de assiduidade

1 — Os restantes trabalhadores com as categorias constantes do anexo I e não abrangidos pelo disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> têm direito ao abono de um prémio mensal de € 186,55 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

- Uma falta — prémio mensal de € 138,38;
- Duas faltas — prémio mensal de € 124,03;
- Três ou mais faltas — prémio mensal de € 5,95 × o número de dias de prestação de trabalho.

A partir de Outubro de 2005, os prémios previstos neste número e no número anterior passarão a ter os valores previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 9,46/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4 — O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,19 e € 6,38/mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

5 — Para efeito do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

- a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de faltas para o desempenho das suas missões, por força da lei e quando no exercício dessa actividade;
- b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;
- d) Um período de trabalho por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular.

6 — O prémio mensal de assiduidade não é devido durante o período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

7 — Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para efeito de desconto do montante do prémio mensal referido no n.º 1.

8 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Subsídio para guarnecimento de leme**

1 — Sempre que o tipo de embarcação o exija, a empresa procederá à designação dos marinheiros de tráfego local, encarregados do guarnecimento do leme.

2 — Ao marinheiro de tráfego local encarregado do guarnecimento do leme será atribuído um abono mensal de 11 440\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de designação que a ele confere direito.

3 — O abono por guarnecimento do leme não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias de calendário, das funções de marinheiro de tráfego local dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $1/22 \times 11\,440\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os marinheiros de tráfego local exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 11 440\$, um abono diário no valor de  $1/22 \times 11\,440\$$ .

6 — Por referência à mesma embarcação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono não poderá ser processado a mais de um marinheiro de tráfego local, com excepção dos casos em que tal resulte necessário em virtude das características da embarcação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-A

##### **Abono para falhas**

Os agentes comerciais têm direito a um abono diário para falhas no montante de € 1,57 por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

Aos trabalhadores por tempo indeterminado ao serviço da empresa são garantidos complementos do subsídio de doença concedido pela segurança social de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida definida nos termos do disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### **Suspensão de prestação de trabalho**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Férias, feriados e faltas**

1 — Em matéria de férias, feriados e faltas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

2 — Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respectiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis.

## CAPÍTULO VIII

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Regime de cessação do contrato de trabalho**

As várias formas de cessação do contrato de trabalho são reguladas nos termos da legislação em vigor que lhes é aplicável.

## Cláusula 46.<sup>a</sup>

### Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Durante o período experimental, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

## CAPÍTULO IX

### Actividade sindical

## Cláusula 47.<sup>a</sup>

### Exercício da actividade sindical

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança

## Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa é obrigada a assegurar aos seus trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho e de acordo com as disposições legais em vigor.

2 — O trabalhador é obrigado a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

## Cláusula 49.<sup>a</sup>

### Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa

Os outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo.

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Quotização sindical

1 — A empresa descontará nas retribuições dos trabalhadores a quotização sindical, enviando aos respectivos sindicatos, até ao dia 20 de cada mês, os montantes referentes ao mês anterior.

2 — O sistema de desconto no salário referido no n.º 1 observará estritamente as disposições legais em vigor.

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

### Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos inscritos marítimos, seu enquadramento e conteúdo funcional constam

dos anexos I e II e observam as disposições legais que regulamentam esta matéria, designadamente as estabelecidas no Regulamento de Inscrição Marítima (RIM) e restante legislação complementar.

2 — O enquadramento salarial e o conteúdo funcional das restantes categorias profissionais abrangidas por este acordo constam igualmente dos anexos I e II.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Fardamentos

A empresa custeará e fornecerá fardamento aos trabalhadores que sejam obrigados a utilizá-lo, quando em serviço, em termos a definir oportunamente pela sua administração.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais dos inscritos marítimos

1 — As categorias profissionais a seguir enumeradas observam as disposições legais que regulamentam esta matéria constantes do RIM e restante legislação complementar:

Mestre do tráfego local;  
Maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe;  
Maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe;  
Marinheiro do tráfego local;  
Ajudante de maquinista;  
Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe.

2 — Definição de funções:

*Mestre do tráfego local.* — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Comandar as embarcações utilizadas no tráfego local;  
Chefiar a tripulação;  
Orientar o serviço de bordo.

*Maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe.* — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgotos;  
Orientar e verificar a actividade do pessoal de máquinas, instruindo-o sempre que necessário;  
Orientar e colaborar na execução de reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações sob a sua responsabilidade;  
A responsabilidade pela limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas ou outros equipamentos e das instalações;  
A responsabilidade pela existência a bordo de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas e outros equipamentos.

*Maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe.* — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as

funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Preparar, regular e conduzir as máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgoto;
- Executar ou colaborar na execução das reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações;
- Orientar e, quando necessário, providenciar, junto da sua hierarquia directa, no sentido da manutenção e execução da limpeza, lubrificação das máquinas ou outros equipamentos bem como das instalações;
- Colaborar na indicação das quantidades e qualidades de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários;
- Zelar pela higiene e segurança da casa das máquinas.

*Marinheiro do tráfego local.* — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Estar encarregado da manobra de cabo na largada e da atracação da embarcação;
- Proceder à limpeza da embarcação;
- Verificar e beneficiar o estado de conservação dos meios de salvamento da embarcação, auxiliando os passageiros na sua utilização, se necessário;
- Velar pela segurança e comodidade dos passageiros e procurar garantir a observância das disposições regulamentares e de legislação marítima;
- Orientar a arrumação de mercadorias e remessas e ocupar-se da sua vigilância em trânsito;
- Colaborar nas operações de docagem, na entrada e saída da embarcação;
- Executar trabalhos relativos à arte de marinheiro;
- Guarnecer o leme e executar as devidas manobras, sob a orientação do mestre, com ou sem apoio de instrumentos.

*Ajudante de maquinista.* — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

- Participar na condução da instalação propulsora e equipamentos auxiliares;
- Executar operações de limpeza e acções de manutenção e ou reabastecimento inerentes ao serviço de máquinas e que, dentro dos seus conhecimentos e experiência, lhe tenham sido determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

*Marinheiro de 2.ª classe.* — É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, designadamente as enunciadas para o marinheiro do tráfego local, à excepção do guarnecimento do leme.

#### Outras categorias profissionais

##### *Inspectores:*

- Inspecciona e fiscaliza toda a actividade operacional da empresa, designadamente a bordo dos

navios e nos terminais, em conformidade com as normas legais em vigor, e assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verifiquem;

Auxilia a hierarquia na supervisão e execução das tarefas de âmbito operacional da empresa, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais com as autoridades marítimas;

Verifica, informa e participa sobre o estado dos terminais, aprontamento de navios e actividade e desempenho das tripulações.

*Agente comercial.* — É o trabalhador que assegura as actividades de um cais de embarque, nomeadamente as relativas à função comercial da empresa:

- Vende e regulariza bilhetes e outros títulos de transporte;
- Escritura e encaminha os mapas de controlo e presta contas das importâncias arrecadadas;
- Controla e procede à revisão de bilhetes e outros títulos de transporte;
- Zela pela existência mínima dos títulos de transporte, solicitando o respectivo abastecimento;
- Presta informações e apoia os clientes sempre que necessário;
- Controla a entrada e saída de passageiros e procede à abertura e fecho das portas de acesso aos pontões de embarque;
- Colabora na manutenção da ordem pública contactando o pessoal da segurança, quando necessário;
- Zela pelo cumprimento dos horários das carreiras e dá sinal de partida aos barcos, de acordo com as instruções recebidas.

*Auxiliar de terra.* — É o trabalhador a quem compete assegurar as funções inerentes à atracação e desatracação das embarcações e zelar pela operacionalidade dos cais de embarque, pontões e *passerelles*, designadamente no que se refere à sua limpeza e vigilância. Compete, particularmente, ao auxiliar de terra:

- Auxiliar a recepção e passagens de cabos de amarração nas manobras de atracação ou de desatracação dos barcos;
- Executar a abertura e fecho das portas de acesso aos pontões de embarque e desembarque de passageiros;
- Efectuar a movimentação de bagagens ou outros objectos despachados, bem como a recepção e expedição de correspondência ou volumes que lhe for determinada;
- Colaborar em acções de segurança e controlo dos passageiros;
- Executar tarefas de mensageiro e ou estafeta de correspondência entre os vários locais de trabalho da empresa ou entre esta e outras entidades exteriores.

#### Definição de funções — Área administrativa e financeira

##### *Auxiliar administrativo:*

- Informar, encaminhar e anunciar visitantes;
- Receber, estampilhar e entregar correspondência, volumes e outros documentos;

- Colaborar nos trabalhos de reprodução e proceder ao arquivo de documentos;
- Operar com máquina de reprodução de documentos;
- Executar a preparação de salas de reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como mudanças de móveis.

*Assistente administrativo III:*

Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas em função da sua área de actividade, nomeadamente:

- Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipamentos de transmissão apropriados para o efeito e atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência;
- Recolher e preparar dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamentos informáticos, ou outros, próprios para o efeito;
- Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados, modelos, facturas e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de *stocks*, de compras e vendas, contabilísticos ou outros;
- Executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: busca de textos legislativos e de jurisprudência, organização e arquivo de processos, encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos ou peças processuais);
- Preparar ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças, letras, requisições e outros documentos administrativo-financeiros e conferir e controlar documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares;
- Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;
- Exercer funções de apoio administrativo e ou de secretariado a trabalhadores de categoria mais elevada.

*Assistente administrativo II:*

- Assegurar o apoio qualificado a profissionais de nível superior, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos ou produção de indicadores de apoio à gestão, que requerem elevados conhecimentos e experiência profissional na sua área de actividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados;
- Organizar, orientar e desenvolver novos métodos na área administrativa, avaliando a qualidade e

- a oportunidade da execução do respectivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que se colocarem;
- Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de actividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa;
- Executar actividades de consulta e prospecção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;
- Executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários;
- Acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contratos e emissão da respectiva documentação contabilística;
- Preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos;
- Assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respectivo balancete;
- Executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo III;
- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

*Assistente administrativo I.* — Orientar e coordenar os trabalhadores com as categorias de assistente administrativo II e III e ou exercer, quando necessário ou por determinação superior, as funções correspondentes a estas categorias, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

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

	Salário (em euros)
<b>Categoria dos inscritos marítimos</b>	
Mestre .....	859,56
Maquinista de 1. <sup>a</sup> classe .....	859,56
Maquinista de 2. <sup>a</sup> classe .....	715,23
Ajudante de maquinista .....	652,39
Marinheiro de tráfego local .....	652,39
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	589,51
<b>Outras categorias</b>	
Inspector .....	1 014,29
Agente comercial (bilheteiras/revisores) .....	514,72
Auxiliar de terra .....	486,28
<b>Administrativos</b>	
Auxiliar administrativo .....	482,86
Assistente administrativo III .....	688,51
Assistente administrativo II .....	804,36
Assistente administrativo I .....	994,64

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 177.

Lisboa, 4 de Agosto de 2005.

Pela SOFLUSA, Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.:

*Joaquim José de Oliveira Reis*, administrador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, dirigente nacional mandatado.

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

*António Alexandre P. Delgado*, dirigente nacional mandatado.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, dirigente nacional mandatado.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*José Manuel Rodrigues de Oliveira*, dirigente nacional mandatado.

Depositado em 21 de Novembro de 2005, a fl. 115 do livro n.º 10, com o n.º 265/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual ao AE entre a referida empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros.**

Entre a PT Comunicações, S. A., e o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2001, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 2003, 14, de 15 de Abril de 2004, e 19, de 22 de Maio de 2005.

O presente acordo de adesão abrange um total de 754 trabalhadores filiados no STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual.

O presente acordo de adesão é aplicável no território nacional.

Lisboa, 3 de Novembro de 2005.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Dr. José Pedro Faria Pereira da Costa*, mandatário.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

*Esmeralda da Conceição Roberto Guilherme*, mandatária.

*José Firmino Pais da Silva*, mandatário.

Depositado em 24 de Novembro de 2005, a fl. 115 do livro n.º 10, com o n.º 266/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;  
Contabilista;  
Director de serviços ou chefe de escritórios.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Guarda-livros;  
Inspector administrativo;  
Programador;  
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado ou chefe de armazém;  
Encarregado de armazém;  
Subchefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras;  
Chefe de vendas;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Promotor de vendas;  
Programador mecanográfico;  
Secretário de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Dactilógrafo;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo;  
Operador de computador;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador de registo de dados;  
Operador mecanográfico.

5.2 — Comércio

Caixa de balcão;  
Caixeiro;  
Vendedor.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;  
Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
Caixeiro-ajudante;

Cobrador;  
Conferente;  
Demonstrador;  
Distribuidor;  
Propagandista;  
Servente ou auxiliar de armazém;  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Embalador;  
Empilhador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda;  
Paquete (\*);  
Porteiro;  
Servente de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário;  
Operador de computador estagiário;  
Praticante.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação:

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

3 — Encarregados contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral.

(\*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo. Dado que a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão, deverá ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.

**CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre a ANESUL — Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 2005, e 7, de 22 de Fevereiro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Analista;  
Analista/programador;  
Engenheiro informático.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de parque de contentores.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Oficiais (primeiro, segundo e terceiro);  
Oficial administrativo.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;  
Fiel de parque de armazém.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Aspirante;  
Conferente de armazém;  
Conferente de parque de contentores;  
Embalador;  
Telefonista;  
Telefonista-recepcionista.

6.2 — Produção:

Operador de máquinas.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de limpeza;  
Contínuo;  
Guarda, rondista e vigilante;  
Paquete (\*);  
Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Praticante;  
Praticante estagiário.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante

a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

- 1 — Quadros superiores.
- 2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

(\*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo. Dado que a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão, deverá ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.

**ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas de informação;  
Analista-programador;  
Chefe de divisão;  
Contabilista/técnico de contas;  
Director;  
Enfermeiro;  
Gestor de recursos humanos.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de delegação;  
Chefe de departamento;  
Chefe de departamento de pessoal;  
Chefe de serviços;  
Chefe de serviços de vendas;  
Programador de computador;  
Secretário de administração;  
Supervisor da área comercial principal;

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de planeamento de produção;  
Chefe de serviços de apoio;  
Chefe de serviços fabril;  
Técnico construtor civil de grau III e IV.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção;  
Chefe de vendas;  
Coordenador;  
Coordenador de apoio (secção);  
Coordenador de armazém;  
Coordenador de produção (secção);  
Coordenador fabril;

Coordenador fiscal;  
Medidor-orçamentista-coordenador;  
Supervisor da área comercial.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo;  
Assistente técnico-comercial;  
Delegado técnico-comercial;  
Secretário(a) de direcção;

4.2 — Produção:

Desenhador de estudos;  
Desenhador principal;  
Medidor-orçamentista principal;  
Técnico construtor civil de grau I e II;  
Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança;  
Técnico industrial;  
Técnico medidor-orçamentista.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Arquivista técnico;  
Caixa;  
Escriturário;  
Operador de sistemas (computador);

5.2 — Comércio:

Inspector/prospector de vendas;  
Promotor de vendas;

5.3 — Produção:

Canalizador;  
Carpinteiro de limpos;  
Carpinteiro de toско;  
Condutor-manobrador;  
Desenhador de execução;  
Electricista;  
Medidor-orçamentista;  
Oficial especializado de fabrico;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Torneiro mecânico;  
Trabalhador de qualificação especializada;  
Trabalhador qualificado de apoio;  
Verificador de qualidade/operador de laboratório;

5.4 — Outros:

Fiel de armazém/conferente;  
Motorista.

6 — Profissionais semi-qualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fiel de armazém;  
Ajudante de motorista;  
Classificador arquivista;  
Cobrador;  
Coordenador(a) de limpeza;  
Empregado(a) de bar;  
Recepcionista;  
Recepcionista-motorista;  
Telefonista;

6.2 — Produção:

Capataz;  
Montador de fibrocimento;  
Operador de apoio;  
Operador de fabrico.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de armazém;  
Contínuo;  
Guarda/porteiro;  
Trabalhador de limpeza;

7.2 — Produção:

Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas;  
Auxiliar de serviços fabris/apoio;  
Indiferenciado de serviços técnicos.

A — Praticantes e aprendizes:

Desenhador de execução tirocinante;  
Estagiário;  
Praticante de fabrico.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico/licenciado/bacharel.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Coordenador fiscal geral;  
Coordenador geral de armazém.

3 — Encarregados contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa/oficial principal;  
Coordenador arvorado.

**ACT entre a ESSILOR Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.<sup>da</sup>, e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra (sector óptica) — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela con-

venção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Director de fábrica;  
Projectista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Guarda-livros;  
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Adjunto do chefe de fabricação de bifocal.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção;  
Encarregado;  
Encarregado de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Inspector de vendas;  
Prospector de vendas;  
Secretário(a) de direcção.

4.2 — Produção:

Instrumentista de controlo industrial.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Controlista de armazém de óptica;  
Dactilógrafo;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo;  
Operador mecanográfico.

5.2 — Comércio:

Caixeiro de balcão;  
Promotor de vendas;  
Vendedor.

5.3 — Produção:

Agente de serviços de planeamento e armazém;  
Alisador de bifocal (CX);  
Assistente do serviço da qualidade;  
Auxiliar de planeamento;  
Carpinteiro;  
Carpinteiro de estruturas não metálicas;  
Carpinteiro de limpos;  
Colorizador de lentes;  
Cortador de vidro óptico;  
Descolador de lentes;  
Esmerilador de lentes;  
Ferramenteiro;  
Fresador;  
Fresador mecânico;  
Metalizador de vidro óptico;  
Moldador de vidro óptico;  
Oficial electricista;  
Pedreiro;

Planeador do serviço de controlo;  
Qualificador de bifocal;  
Rectificador de moldes;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador;  
Torneiro mecânico.

#### 5.4 — Outros:

Fiel de armazém;  
Motorista.

### 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

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

Ajudante de motorista;  
Auxiliar de armazém;  
Caixeiro-ajudante;  
Cobrador;  
Embalador;  
Telefonista.

#### 6.2 — Produção:

Ajudante de oficial electricista;  
Apontador;  
Arrumador de moldes;  
Arrumador(a)-separador(a) de lentes;  
Caixoteiro;  
Colador(a) de bifocais;  
Colador(a) de moldes;  
Colador(a) de patelas diamantadas;  
Colador(a) de tóricos e esféricos;  
Conferente de lentes;  
Controlador de potências esféricas;  
Controlador de potências tóricas;  
Controlador óptico;  
Controlista;  
Entregador de ferramentas;  
Entregador de lentes e moldes;  
Examinador de superfícies tóricas;  
Examinador(a) de bifocal;  
Lavador(a) de lentes;  
Limpador(a) de lentes;  
Operador de máquina de endurecimento de lentes;  
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas;  
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;  
Operador de máquina de gravação de lentes a laser;  
Operador de máquina de gravar lentes;  
Operador de máquina de lavar lentes;  
Operador de máquina de polir superfícies esféricas;  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;  
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas;  
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;  
Operador de máquinas de balancé;  
Polidor de superfícies bifocais;  
Pré-oficial electricista;  
Verificador conferente de lentes;  
Verificador de superfícies.

#### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

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

Contínuo;  
Empregado de serviço externo;  
Guarda;  
Paquete (\*);

Porteiro;  
Servente.

#### 7.2 — Produção:

Auxiliar menor;  
Servente de limpeza.

#### A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;  
Estagiário;  
Praticante;  
Praticante de caixeiro;  
Praticante de escritório.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços ou de divisão.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Controlador de fabrico;  
Subchefe de secção;  
Subencarregado.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa.

(\*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo. Dado que a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão, deverá ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.

### **CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, a seguir se procede à necessária correcção da matéria que foi publicada:

Assim:

A p. 4614, na cláusula 43.ª, onde se lê «As empresas deverão efectuar um seguro de acidentes pessoais

coabrindo os riscos de morte e invalidez permanente dos trabalhadores deslocados de valor nunca inferior ao resultante da soma das tabelas I e II multiplicado por 100» deve ler-se «As empresas deverão efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente dos trabalhadores deslocados de valor nunca inferior ao resultante da média da soma das tabelas I e II multiplicado por 100».

A p. 4617, no n.º 2 da cláusula 60.<sup>a</sup>, onde se lê «no ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço até ao máximo de 20 dias úteis» deve ler-se «no ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis».

A p. 4618, na alínea b) do n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup>, onde se lê «As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras)» deve ler-se «As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores».

A p. 4618, na alínea c) do n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup>, onde se lê «As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores» deve ler-se «As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados)».

A p. 4621, no anexo II, onde se lê:

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Afinador de máquinas ... Controlador de qualidade	Substituída ... Substituída ...	Montador-ajustador. Técnico de controlo de qualidade.
Operador de ensaio de estanq. garrafas de gás.	Substituída ...	Técnico de controlo de qualidade.
Operador de laboratório de ensaios mecânicos.	Substituída ...	Técnico de controlo de qualidade.
Operador de laboratório químico.	Substituída ...	Técnico de controlo de qualidade.
Operador de ultra-sons ...	Substituída ...	Técnico de controlo de qualidade.
Radiologista industrial ....	Substituída ...	Técnico de controlo de qualidade.
Soldador por baixo ponto de fusão.	Substituída ...	Soldador.
Supervisor de fornos a arco de fundição de aço.	Substituída ...	Técnico de controlo de qualidade.
Técnico de ensaios não destrutivos.	Substituída ...	Técnico de controlo de qualidade.

deve ler-se:

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Afinador de máquinas ...	Mantida ....	Afinador de máquinas.
Controlador de qualidade	Substituída ...	Técnico de qualidade.
Operador de ensaio de estanq. garrafas de gás.	Substituída ...	Assistente de qualidade.
Operador de laboratório de ensaios mecânicos.	Substituída ...	Assistente de qualidade.
Operador de laboratório químico.	Substituída ...	Técnico de qualidade.
Operador de ultra-sons ...	Substituída ...	Assistente de qualidade.
Radiologista industrial ....	Substituída ...	Técnico de qualidade.
Soldador por baixo ponto de fusão.	Mantida ....	Soldador por baixo ponto de fusão.
Supervisor de fornos a arco de fundição de aço.	Substituída ...	Técnico de qualidade.
Técnico de ensaios não destrutivos.	Substituída ...	Técnico de qualidade.

A p. 4629, no anexo III, no grau 9, deve efectuar-se o seguinte aditamento: «Soldador por baixo ponto de fusão».

A p. 4629, no anexo III, no grau 10, deve efectuar-se o seguinte aditamento: «Soldador por baixo ponto de fusão».

A p. 4630, no anexo IV, deve efectuar-se o seguinte aditamento:

Categorias	Graus	Funções
Afinador de máquinas ....	7, 8 e 9	Monta, afina e ajusta equipamentos e máquinas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador por baixo ponto de fusão.	9 e 10	Trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes a solda apropriada em estado de fusão ou utilizando ferro de soldar, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

### CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMA-MEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, foi publicada a rectificação da convenção em epígrafe. Verificando-se que a mesma refere incorrectamente a data da publicação da convenção, procede-se à sua rectificação. Assim, a p. 5562, onde se lê «Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004» deve ler-se «Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Trabalhadores da Indústria Mineira Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 18 de Outubro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de Março de 1996.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### Artigo 1.º

1 — O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade nas indústrias extractivas de minérios metálicos e energéticos.

2 — O Sindicato continuará a representar os trabalhadores actualmente nele filiados que prestem serviços noutros ramos de actividade enquanto não se proceder à respectiva reestruturação sindical.

###### Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

###### Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

#### CAPÍTULO II

##### **Natureza e princípios fundamentais**

###### Artigo 4.º

O Sindicato é uma organização sindical de classe, sem fins lucrativos, que reconhece o papel determinante

da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivos e individuais dos trabalhadores.

###### Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, do sindicalismo de massas e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

###### Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

###### Artigo 7.º

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

###### Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos associados na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito inte-

gral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

#### Artigo 9.º

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 10.º

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e pugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 11.º

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### Artigo 12.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;
- b) Na CGTP-IN, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

### CAPÍTULO III

#### Objectivos e competências

#### Artigo 13.º

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalha-

dores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna, sem exploração do homem pelo homem.

#### Artigo 14.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos filiados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos filiados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com as comissões de trabalhadores e com os representantes eleitos para a segurança, higiene e saúde no trabalho no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Promover actividades que visem a paz e a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores, podendo para esse efeito participar ou filiar-se em associações que promovam tais objectivos.

### CAPÍTULO IV

#### Filiados

#### Artigo 15.º

1 — Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

2 — A recusa de filiação é da competência da direcção, que deverá decidir no prazo máximo de 15 dias após a apresentação do pedido, cuja fundamentação será comunicada ao próprio no prazo máximo de oito dias após a decisão.

3 — O interessado pode recorrer da decisão da direcção, para a mesa da assembleia geral, através de qualquer filiado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 16.º

São direitos dos filiados:

- a) Eleger, ser eleitos e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os filiados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informados, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos filiados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões de interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

## Artigo 17.º

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos filiados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada filiado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos do Sindicato subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

## Artigo 18.º

São deveres dos filiados:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as delibera-

ções dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

- b) Apoiar e participar activamente nas acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- c) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- e) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- f) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- g) Divulgar as edições do Sindicato;
- h) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber totalmente as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego, desde que não tenha subsídio;
- i) Comunicar ao Sindicato a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

## Artigo 19.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- b) Se retirarem voluntariamente;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical que impliquem a representação por outro sindicato;
- e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não regularizarem a situação no prazo de um mês a contar da data de recepção do aviso.

## Artigo 20.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral e votado favoravelmente.

## Artigo 21.º

1 — Os trabalhadores impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea i) do artigo 18.º, não perdem a qualidade de filiados, gozando dos direitos dos demais filiados, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os filiados reformados só podem eleger e ser eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical

dos reformados, de que fazem parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e actividades do Sindicato que lhes digam directamente respeito.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### Artigo 22.º

Podem ser aplicadas aos filiados as sanções de apreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

#### Artigo 23.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os filiados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 18.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

#### Artigo 24.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao filiado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 25.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o filiado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Organização do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 26.º

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade, assenta na participação activa e directa dos

trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento ou unidade de produção.

## SECÇÃO II

### Organização sindical nos locais de trabalho

#### Artigo 27.º

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical e intersindical.

#### Artigo 28.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento ou unidade de produção.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa, estabelecimento ou unidade de produção não sindicalizados desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3 — O Sindicato só deverá promover a institucionalização da secção sindical nas empresas do ramo de actividade que representa.

#### Artigo 29.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento ou unidade de produção, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

#### Artigo 30.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

#### Artigo 31.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Em casos excepcionais, quando não seja possível a eleição do delegado ou delegados sindicais, estes podem ser designados pela direcção, devendo a votação processar-se logo que as condições o permitam.

3 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

### Artigo 32.º

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os filiados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os filiados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição da comissão sindical ou intersindical;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores ao nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e a remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção e os órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção ou por outros órgãos do Sindicato;
- h) Cooperar com a comissão de trabalhadores da empresa e com os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

### Artigo 33.º

1 — A comissão sindical e a intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento ou unidade de produção, que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos filiados na CGTP-IN.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

### Artigo 34.º

A comissão sindical ou a intersindical são o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(ões) sindical(ais), de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

## SECÇÃO III

### Organização regional

#### Artigo 35.º

1 — A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser locais ou regionais.

a) As delegações locais podem abranger um ou mais concelhos.

b) As delegações regionais podem abranger um distrito ou vários concelhos de um ou mais distritos.

3 — A deliberação de constituir ou encerrar delegações, bem como a definição do seu âmbito, compete à direcção, ouvidos os delegados sindicais do respectivo âmbito.

4 — A coordenação da actividade sindical no âmbito da delegação é assegurada por dirigentes e ou delegados sindicais designados pela direcção.

## SECÇÃO IV

### Organização

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 36.º

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção;
- d) Assembleia de delegados;
- e) Conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscalizador.

#### Artigo 37.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral de entre os filiados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível, nomeadamente da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 38.º

1 — O exercício dos cargos directivos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 39.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência mínima de 15 dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de filiados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer, injustificadamente, para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões, seguidas ou interpoladas, do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral, a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

#### Artigo 40.º

O funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas em caso algum poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

#### Artigo 41.º

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

#### SUBSECÇÃO II

#### Assembleia geral

#### Artigo 42.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os filiados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 43.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- c) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção, bem como apreciar os pareceres do conselho fiscalizador;
- d) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- e) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os filiados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir consensualmente;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;
- g) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- h) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;
- i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- j) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

#### Artigo 44.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, uma vez por ano, para exercer as actividades previstas na alínea c), e, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 43.º dos estatutos.

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de, pelo menos, 5 % dos filiados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

#### Artigo 45.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de

anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 43.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

#### Artigo 46.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos filiados, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de filiados, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos filiados, ao abrigo do disposto na alínea *d)* do artigo 44.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

#### Artigo 47.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos filiados.

### SUBSECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 48.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a designar de entre si.

#### Artigo 49.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a)* Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b)* Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e dos requerimentos, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c)* Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d)* Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

### SUBSECÇÃO IV

#### Direcção

#### Artigo 50.º

A direcção do Sindicato compõe-se pelo menos por 10 membros.

#### Artigo 51.º

Compete à direcção, em especial:

- a)* Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b)* Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;
- c)* Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao Sindicato e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d)* Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- e)* Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- f)* Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- g)* Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de filiados;
- h)* Exercer o poder disciplinar;
- i)* Eleger e destituir a comissão executiva e o presidente ou coordenador;
- j)* Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- k)* Deliberar sobre a constituição ou encerramento de delegações, bem como a definição do respectivo âmbito e sua coordenação, de acordo com o artigo 35.º;
- l)* Assegurar a composição e o funcionamento da mesa da assembleia de delegados sindicais.

#### Artigo 52.º

1 — A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a)* Aprovar o regulamento do seu funcionamento e definir as funções dos seus membros;
- b)* Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta.

2 — A direcção deverá, por proposta da comissão executiva, eleger, de entre os membros desta, um presidente ou coordenador, cujas funções serão fixadas no respectivo regulamento.

3 — A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

4 — Para obrigar o sindicato é necessária a assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção.

#### Artigo 53.º

1 — A direcção reúne sempre que necessário e, no mínimo, de três em três meses.

2 — A direcção reúne, extraordinariamente:

- a)* Por deliberação própria;
- b)* Por convocação da comissão executiva.

#### Artigo 54.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### SUBSECÇÃO V

##### Assembleia de delegados

#### Artigo 55.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

#### Artigo 56.º

A assembleia de delegados aprova o regulamento do seu funcionamento, obedecendo aos princípios e regras dos presentes estatutos.

#### Artigo 57.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;
- e) Aprovar o seu regulamento.

#### Artigo 58.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela comissão executiva da direcção, através de convocatórias a enviar, atempadamente, a cada um dos seus membros.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Conselho fiscalizador

#### Artigo 59.º

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral.

#### Artigo 60.º

1 — Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção.

2 — O conselho fiscalizador, na sua primeira reunião, definirá as funções de cada um dos seus membros e aprovará o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 61.º

O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, duas vezes por ano.

### CAPÍTULO VII

#### Fundos

#### Artigo 62.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos filiados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 63.º

A quotização a pagar mensalmente por cada filiado é de 1% das suas retribuições ilíquidas.

#### Artigo 64.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

#### Artigo 65.º

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e contas relativo ao ano anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscalizador, bem como o plano de actividades e orçamento para os 12 meses seguintes.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades e o orçamento e contas serão enviados com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da realização da assembleia geral.

### CAPÍTULO VIII

#### Integração, fusão e dissolução

#### Artigo 66.º

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 67.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos filiados.

### CAPÍTULO IX

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 68.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias.

## CAPÍTULO X

### Eleições

#### Artigo 69.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os filiados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos filiados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar ou desemprego.

3 — O regulamento eleitoral é aprovado pela assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 70.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da mesa da assembleia geral e dos respectivos membros da direcção.

## CAPÍTULO XI

### Símbolo e bandeira

#### Artigo 71.º

O símbolo do Sindicato é constituído por um círculo em que na faixa exterior, ao alto, se inscrevem as palavras do Sindicato a amarelo, sobre fundo vermelho, ocupando cerca de um terço da mesma faixa, sendo o restante desta faixa prolongado a azul, estriado de amarelo, e rematando no desenho a branco de duas mãos, com punhos amarelos que se apertam.

Numa faixa circular concêntrica, com fundo preto, será sobreposto um círculo com fundo vermelho, sobre o qual figura o desenho de um gasómetro e dois picaretos cruzados envolvidos por um círculo.

A parte inferior do círculo maior é prolongada, para baixo, por uma banda vermelha, enrolada em ambos os lados, em que se inscrevem a amarelo as palavras «Trabalhadores da indústria mineira».

#### Artigo 72.º

A bandeira do Sindicato é em tecido vermelho, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

### Cláusula Disposição transitória

Até à eleição dos órgãos dirigentes do Sindicato decorrentes dos estatutos agora aprovados, a direcção, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral continuam em exercício por um período máximo de um ano, para assegurar as funções de direcção, gestão e funcionamento do Sindicato, com todos os poderes que lhe eram atribuídos pelos anteriores estatutos, bem como para promover a eleição de novos corpos gerentes.

## ANEXO I

### Regulamento da assembleia geral

#### Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita nos termos e nos prazos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º dos estatutos.

#### Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

3 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos filiados ao abrigo do disposto na alínea *d*) do n.º 2 do artigo 44.º dos estatutos do Sindicato só se realizarão com a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

4 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os filiados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

#### Artigo 4.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os filiados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

#### Artigo 5.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo

em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos filiados.

#### Artigo 6.º

A participação dos filiados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral ou, no caso de impossibilidade dos seus membros, a filiados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

#### Artigo 8.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O filiado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

#### Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos filiados as propostas a discutir.

#### Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

### ANEXO II

#### Regulamento eleitoral

#### Artigo 1.º

1 — Nos termos do artigo 70.º dos estatutos do Sindicato, os membros da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os filiados que:

- a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos filiados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar ou desemprego.

#### Artigo 2.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições,
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e a localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

#### Artigo 3.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção.

#### Artigo 4.º

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita nos prazos e termos do artigo 45.º dos estatutos.

#### Artigo 5.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato e nas delegações no prazo de 15 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

#### Artigo 6.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada filiado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão eleitoral.

2 — As listas de candidatura poderão ser apresentadas pela direcção em exercício ou subscritas por, pelo menos, um décimo ou 200 filiados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de filiado, idade e residência.

4 — Os subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de filiado.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita até 15 dias da data do acto eleitoral.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

#### Artigo 7.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes à entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de quarenta e oito horas a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 8.º

1 — Será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato, dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão eleitoral inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 7.º

#### Artigo 9.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 7.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

#### Artigo 10.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 11.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos filiados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá nos cinco dias anteriores à data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa de assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 12.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope constem o número e a assinatura do filiado;
- c) Este envelope, introduzido noutra, seja endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o filiado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

#### Artigo 13.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 7.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos filiados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

#### Artigo 14.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de filiado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — O eleitor, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega de boletim de voto não preenchido significa abstenção do filiado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

#### Artigo 15.º

1 — Logo que a eleição tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e duas delegações.

#### Artigo 16.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apre-

sentado à mesa da assembleia geral quarenta e oito horas após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

#### Artigo 17.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo máximo de 15 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida após decisão da assembleia geral.

#### Artigo 18.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

Os presentes estatutos, o regulamento da assembleia geral e o regulamento eleitoral foram aprovados na assembleia geral extraordinária com sessões em 18 de Outubro de 2005, em Aljustrel, e em 28 de Outubro de 2005, na Panasqueira.

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral, *Luís Manuel dos Reis Palma Ameixa*.

Registados em 24 de Novembro de 2005 ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 127, a fl. 80 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

**Sind. dos Electricistas/Manutenção do Metropolitano — SINDEM — Eleição em 19 de Outubro para o triénio 2005-2008.**

#### Direcção

Presidente — Luís Carlos Conceição Matias Franco, bilhete de identidade n.º 1224487, de 29 de Outubro de 2002.

Vice-presidente — Bernardo Melo Góis Mendes, bilhete de identidade n.º 2471033, de 5 de Abril de 2000.

1.º secretário — Fernando Manuel Martins Colaço, bilhete de identidade n.º 1277253, de 2 de Abril de 2002.

2.º secretário — Miguel Luís Oliveira Branco, bilhete de identidade n.º 8563757, de 10 de Dezembro de 2004.

Tesoureiro — José Carlos Estêvão Silveira, bilhete de identidade n.º 10118643, de 1 de Fevereiro de 2002.  
1.º vogal — Rui Manuel Pereira Azevedo, bilhete de identidade n.º 9516412, de 27 de Dezembro de 2002.  
2.º vogal — António Carlos Henriques Alves, bilhete de identidade n.º 2355270, de 4 de Fevereiro de 2000.  
3.º vogal — José Luís Nunes Conceição, bilhete de identidade n.º 10305633, de 9 de Dezembro de 2002.  
4.º vogal — Vítor Manuel Garcia Bernardo Coelho, bilhete de identidade n.º 5334615, de 13 de Agosto de 2001.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 18 de Novembro de 2005.

**Sind. Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Dist. de Braga, Porto e Viana do Castelo — Eleição em 5 de Novembro de 2005 para o período de 2005-2009.**

**Direcção**

Presidente — José Oliveira da Cunha, sócio n.º 9, 53 anos, bilhete de identidade n.º 5876299.  
Vice-presidente — Avelino Couto Borges, sócio n.º 7, 56 anos, bilhete de identidade n.º 3998991.

Tesoureiro — António de Sousa Lopes, sócio n.º 10, 55 anos, bilhete de identidade n.º 3582963.  
Secretário — Carlos Sousa Macedo, sócio n.º 317, 54 anos, bilhete de identidade n.º 2733183.

**Vogais:**

João Picas Torres, sócio n.º 4, 69 anos, bilhete de identidade n.º 1652180.  
Nélson Faria Rodrigues, sócio n.º 5, 67 anos, bilhete de identidade n.º 2783015.  
Natália Simão Pereira São Bento, sócia n.º 474, 27 anos, bilhete de identidade n.º 11505228.  
José Lima Barros, sócio n.º 29, 57 anos, bilhete de identidade n.º 2960424.  
José Mota Rodrigues, sócio n.º 11, 43 anos, bilhete de identidade n.º 8880177.  
José Gonçalves Figueiras, sócio n.º 13, 49 anos, bilhete de identidade n.º 7231733.  
Francisco Sousa Macedo, sócio n.º 412, 48 anos, bilhete de identidade n.º 6395917.

**Suplentes:**

José Duarte Gonçalves, sócio n.º 175, 51 anos, bilhete de identidade n.º 3869524.  
Evaristo Costa Sousa, sócio n.º 207, 51 anos, bilhete de identidade n.º 5743393.  
Francisco Salgueiro Gonçalves, sócio n.º 14, 58 anos, bilhete de identidade n.º 5765741.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 24 de Novembro de 2005.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

**Rena — Assoc. Representativa das Empresas de Navegação Aérea — Alteração**

Alteração aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002, aprovada na assembleia geral realizada em 22 de Fevereiro de 2005.

Artigo 21.º, n.º 1 «Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.»

Registados em 22 de Novembro de 2005, 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 111, a fl. 53 do livro n.º 2.

**AEPI — Assoc. Empresarial dos Profissionais Independentes — Constituição**

Estatutos aprovados em assembleia geral de 2 de Março de 2005.

#### CAPÍTULO I

##### Natureza, denominação, sede e afins

###### Artigo 1.º

###### Denominação e natureza

É constituída uma associação denominada Associação Empresarial dos Profissionais Independentes, adiante designada por AEPI ou simplesmente Associação, que

é uma associação de direito privado e sem fins lucrativos que se rege pela lei, pelos presentes estatutos e pelo regulamento interno.

#### Artigo 2.º

##### Duração

A AEPI durará por tempo indeterminado.

#### Artigo 3.º

##### Sede e âmbito

1 — A AEPI tem a sua sede na Praceta de Augusto Soucasaux, 155, loja 11, freguesia e concelho de Barcelos, podendo criar delegações ou outras formas de representação onde for julgado conveniente para a prossecução dos seus fins.

2 — Por deliberação da assembleia geral, a sede da AEPI poderá ser transferida para qualquer outra cidade ou local do País.

3 — A AEPI tem âmbito nacional.

#### Artigo 4.º

##### Objectivo

A AEPI tem como objectivo:

- 1) Representar, defender e promover os legítimos interesses e direitos comuns dos associados, seu prestígio e dignificação;
- 2) Colaborar com a Administração Pública, nomeadamente no estudo e definição das coordenadas da política sócio-económica, relações de trabalho, fiscalidade, segurança social, desenvolvimento regional, investimento e em quaisquer outros assuntos para os quais a sua colaboração seja solicitada;
- 3) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a resolução de problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores representados;
- 4) Elaborar os estudos necessários, promovendo soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação do trabalho;
- 5) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para os sectores representados;
- 6) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional dos mesmos;
- 7) Organizar e desenvolver serviços destinados a apoiar os associados, nomeadamente através da elaboração de estudos e apoio de consultoria, com o objectivo de reforçar a capacidade de actuação das empresas e profissionais do sector;
- 8) Criar e manter serviços especializados para o estudo técnico das condições em que se desenvolvem as actividades representadas e para a formação profissional, visando o aperfeiçoamento profissional e a melhoria geral da produtividade do sector;
- 9) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente

consulta e assistência jurídica sobre matérias exclusivamente relacionadas com a sua actividade;

- 10) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para o uso e utilização da Associação;
- 11) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a Associação e incentivando a participação activa na vida associativa.

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO I

#### Associados

#### Artigo 5.º

##### Categoria de associados

A AEPI terá as seguintes categorias de associados:

- a) Associados efectivos;
- b) Associados honorários;
- c) Associados fundadores.

#### Artigo 6.º

##### Associados fundadores

Os associados que tenham subscrito a escritura de constituição da AEPI ou que nela hajam sido representados e, bem assim, os que formalizarem o seu pedido de admissão dentro do prazo de seis meses a contar da data da referida escritura terão direito à designação «associados fundadores».

#### Artigo 7.º

##### Associados efectivos

1 — Os profissionais que exerçam a sua actividade de uma forma empresarial, quer seja sob a forma de sociedade, empresários em nome individual, prestadores de serviços em regime de trabalho independente e profissionais liberais.

2 — Outros profissionais e empresas dos vários sectores da economia enquadrados no espírito e missão desta associação.

#### Artigo 8.º

##### Associados honorários

Podem ser associados honorários da AEPI as pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado ou prestem serviços relevantes à AEPI, à região ou ao País e como tal sejam designadas pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

### SECÇÃO II

#### Dos associados efectivos

#### Artigo 9.º

##### Admissão

1 — A admissão dos associados efectivos far-se-á por solicitação escrita dos interessados, mediante deliberação por simples maioria da direcção.

2 — São associados efectivos os profissionais e empresas singulares ou colectivas que manifestem a sua adesão e que, para além do pagamento da jóia de inscrição, satisfaçam a quotização exigida.

#### Artigo 10.º

##### Direitos

São direitos dos associados efectivos:

- 1) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;
- 2) Participar e votar nas assembleias gerais;
- 3) Beneficiar dos apoios e benefícios proporcionados pela Associação e usar os seus serviços nas condições definidas pela direcção;
- 4) Apresentar sugestões que visem o desenvolvimento da Associação e reclamar perante os órgãos sociais dos actos que considerem lesivos dos interesses dos associados em geral;
- 5) Desistir da sua qualidade de associado, desde que apresente por escrito o seu pedido de demissão e sem que haja direito a qualquer reembolso.

#### Artigo 11.º

##### Deveres

São deveres dos associados efectivos:

- 1) Pagar a jóia de inscrição e as quotas pontualmente, em conformidade com a tabela e demais condições aprovadas pela direcção;
- 2) Participar e colaborar nas actividades promovidas pela Associação;
- 3) Exercer os cargos para que foram eleitos;
- 4) Cumprir e zelar pelo cumprimento dos estatutos, demais regulamentação e deliberações dos órgãos directivos.

#### Artigo 12.º

##### Perda de qualidade

1 — Perdem a qualidade de associado efectivo:

- a) Os que se demitirem;
- b) Os que se dissolverem;
- c) Os que sejam expulsos por incumprimento dos seus deveres ou que deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pela prática de acções ou omissões de comprovada má fé e atentatórias do prestígio ou lesivas da Associação;
- d) Os que deixarem de pagar as quotas pelo período de um ano;
- e) Os que tenham deixado de reunir os requisitos exigíveis para a inscrição.

2 — Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de associados deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direcção com pelo menos 30 dias de antecedência e liquidar todas as suas obrigações perante a Associação até final do trimestre em curso.

3 — Compete à direcção determinar a perda da qualidade de associado.

4 — No caso da alínea d) do n.º 1, poderá a direcção decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

## CAPÍTULO III

### SECÇÃO I

#### Artigo 13.º

##### Órgãos associativos

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — A duração dos mandatos é de três anos.

3 — Cada associado só poderá fazer parte de um órgão em cada mandato.

### SECÇÃO II

#### Assembleia geral

#### Artigo 14.º

##### Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados que tenham as suas quotas pagas até 180 dias antes da realização de qualquer assembleia geral.

3 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

4 — O presidente da assembleia geral é substituído, na sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente e, na ausência de ambos, pelos secretários, preferindo o mais antigo como associado.

#### Artigo 15.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

- 1) Eleger e destituir os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- 2) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos, bem como outros regulamentos internos da Associação;
- 3) Definir as linhas gerais de actuação da Associação;
- 4) Discutir e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o respectivo parecer do conselho fiscal;
- 5) Apreciar e votar o plano de actividades para cada ano e o respectivo orçamento;
- 6) Decidir da dissolução, cisão ou fusão da Associação;
- 7) Deliberar sobre a aprovação e alteração dos regulamentos disciplinar e eleitoral;
- 8) Decidir sobre as matérias que por estes estatutos lhe são especificamente sujeitas;
- 9) Resolver os casos omissos dos estatutos, dentro das determinações legais.

## Artigo 16.º

### Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente até ao dia 31 do mês de Março para discussão e votação do relatório e contas da direcção e do parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente até ao dia 30 do mês de Dezembro para discussão e votação do plano de actividades e orçamento para o ano seguinte.

3 — A assembleia geral ordinária para a eleição dos órgãos associativos reúne de três em três anos para a realização de eleições.

4 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a pedido dos presidentes da direcção ou do conselho fiscal ou por um número não inferior a um quinto dos associados no pleno gozo dos seus direitos e, neste caso, desde que estejam presentes 90% dos associados que a requereram.

## Artigo 17.º

### Convocação

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua por comunicação postal a cada um dos associados, podendo também ser por publicação num jornal de expansão nacional, com a antecedência mínima de 10 dias, com indicação do local, dia, hora e agenda de trabalhos.

## Artigo 18.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número.

2 — Tratando-se de uma reunião extraordinária requerida por associados, deverão estar presentes 90% dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

3 — Os associados impedidos de comparecer a qualquer assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação por meio de carta assinada e dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá representar mais de dois associados.

4 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados efectivos presentes e representados, excepto nos assuntos do n.º 1 dos artigos 41.º e 42.º, cabendo ao presidente da mesa o voto de desempate.

5 — A votação não será secreta, excepto nos casos em que respeitar a eleições ou a matérias disciplinares.

6 — Cada associado tem direito a um voto em assembleia geral.

7 — Quando pedida a assembleia geral, o presidente terá de a realizar até 30 dias após a entrada do requerimento.

8 — Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e aprovarem qualquer proposta de aditamento.

9 — Nenhum associado ou seu representante terá direito de voto em assuntos que directamente lhe respeitem.

10 — De cada reunião será lavrada acta, assinada pelos componentes da mesa, com relato dos trabalhos, indicações precisas das deliberações tomadas, número de associados presentes e resultado das respectivas votações.

## Artigo 19.º

### Atribuições do presidente

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões, no que será coadjuvado pelo vice-presidente e pelos secretários;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos sociais;
- c) Dar posse aos novos órgãos sociais no prazo de 15 dias após a sua eleição;
- d) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia geral;
- e) Promover a elaboração e aprovação das actas e assiná-las conjuntamente com os secretários.

## Artigo 20.º

### Atribuições do vice-presidente e secretários

Incumbe especialmente ao vice-presidente e aos secretários da assembleia geral:

- a) O vice-presidente substitui o presidente nos seus impedimentos;
- b) Na ausência ou impedimento do vice-presidente, assumem as funções da presidência, pela respectiva ordem, o 1.º secretário e o 2.º secretário;
- c) Coadjuvar o presidente na direcção e orientação dos trabalhos da assembleia;
- d) Redigir as actas;
- e) Organizar e ler o expediente da assembleia;
- f) Preparar, fazer expedir e publicar os avisos convocatórios;
- g) Servir de escrutinadores.

## SUBSECÇÃO I

### Processo eleitoral

## Artigo 21.º

### Organização e recenseamento

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Garantir a publicidade do acto;
- b) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto;
- c) Facultar todos os elementos de consulta às listas concorrentes.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até 45 dias antes da data prevista para a realização das eleições o recenseamento geral dos eleitores.

3 — Os cadernos eleitorais ficarão patentes na sede da Associação, ou noutro local a designar pela mesa, 45 dias antes da data prevista para o acto eleitoral.

4 — Da inscrição ou omissão irregular no recenseamento pode qualquer eleitor reclamar até 30 dias antes do acto eleitoral para a mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo máximo de oito dias.

5 — Só podem ser eleitos os associados efectivos que constem do respectivo caderno eleitoral.

6 — Só poderão constar dos cadernos eleitorais os associados que tenham as quotas em dia até 180 dias antes da data prevista para o acto eleitoral.

#### Artigo 22.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas deverá ser feita até 20 dias antes da data designada para a realização do acto eleitoral.

2 — Os candidatos serão identificados:

- a) Quando se trate de pessoas singulares, pelo nome, número de associado, idade, estado, naturalidade e residência;
- b) Quando se trate de pessoas colectivas, pela denominação ou firma e sede e nome, idade, estado, residência e funções que desempenha na empresa o respectivo representante.

3 — As listas dos candidatos estarão presentes na secretaria da Associação desde a data da sua aceitação pela assembleia geral até ao termo do prazo estabelecido para a impugnação dos actos eleitorais.

#### Artigo 23.º

##### Convocação da assembleia eleitoral

A convocação para a assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na secretaria da Associação com a antecedência mínima de 30 dias antes da realização do acto eleitoral e ainda por convocação postal aos associados ou por publicação num jornal de expansão nacional.

#### Artigo 24.º

##### Boletim de voto

1 — O boletim de voto conterá a identificação das listas concorrentes, identificadas por letras de A a Z, consoante a ordem de apresentação ao presidente da assembleia geral, e delas constarão os nomes dos associados ou dos seus representantes, no caso de pessoas colectivas, candidatos à mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

2 — A dimensão dos boletins de voto e o seu *design* gráfico são da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

3 — Os boletins de voto encontram-se na sede da Associação.

#### Artigo 25.º

##### Identificação dos eleitores

1 — A identificação dos eleitores será efectuada com a apresentação do bilhete de identidade, quando se trate de pessoas singulares.

2 — No caso de pessoas colectivas, o votante deverá apresentar uma credencial da empresa com indicação do nome do votante, fazendo-se este acompanhar do seu bilhete de identidade, que exhibirá.

#### Artigo 26.º

##### Forma de votação

1 — O voto é secreto.

2 — A votação por correspondência é permitida desde que o boletim de voto esteja contido em sobrescrito fechado e dentro de outro sobrescrito de onde conste a assinatura ou firma dos associados autenticada por carimbo da empresa e os sobrescritos sejam endereçados ao presidente da mesa da assembleia geral por correio registado entrado até quarenta e oito horas antes na sede da Associação.

3 — Não é permitido o voto por procuração.

4 — A mesa de voto deverá ser constituída por um presidente e dois secretários designados pela mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de cinco dias antes do acto eleitoral; na mesa de voto poderá ter assento um representante de cada uma das listas apresentadas a sufrágio.

5 — Concluída a votação, a mesa de voto redigirá uma acta da qual constarão, obrigatoriamente, os resultados eleitorais apurados e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verificarem, assinada pelos presentes na mesa.

6 — A assembleia eleitoral funcionará durante três horas a partir da sua abertura.

7 — O acto eleitoral pode ser impugnado se a impugnação for fundamentada e apresentada por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral e se basear em irregularidades processuais ou se os candidatos eleitos não reunirem as condições de elegibilidade.

#### Artigo 27.º

##### Posse dos eleitos

Os eleitos consideram-se em exercício de funções a partir da posse, que deverá efectuar-se até 15 dias após o acto eleitoral, perante a mesa da assembleia geral cessante.

## SECÇÃO III

### Direcção

#### Artigo 28.º

##### Composição

A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes, exercendo um deles a função de tesoureiro, um secretário e um vogal.

#### Artigo 29.º

##### Competências

Compete à direcção:

- 1) Gerir a Associação e representá-la;
- 2) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- 3) Elaborar o relatório e contas da gerência de cada exercício e apresentá-lo à assembleia geral juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- 4) Elaborar os planos de actividade e orçamentos relativos a cada exercício;
- 5) Assegurar a gestão financeira da Associação;
- 6) Aprovar e rejeitar a admissão de associados;
- 7) Deliberar sobre o montante da jóia e das quotas a pagar pelos associados;
- 8) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- 9) Contratar, despedir e dirigir o pessoal, bem como fixar as respectivas remunerações;
- 10) Negociar e contrair empréstimos e conceder garantias;
- 11) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias, assim como as deliberações da assembleia geral e do conselho fiscal;
- 12) Criar delegações;
- 13) Realizar acordos, protocolos e parcerias com outros organismos;
- 14) Decidir a integração em uniões, confederações e federações, mediante parecer favorável da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;
- 15) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da Associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação.

#### Artigo 30.º

##### Director-geral executivo

A direcção da Associação poderá ter a colaboração de um director-geral executivo, por si designado, para a coadjuvar e representar no desempenho das funções que lhe cabem, com o fim de alcançar os objectivos da instituição, definindo-lhe as suas competências específicas e conferindo-lhe mandato.

#### Artigo 31.º

##### Atribuições dos elementos da direcção

- 1 — Compete especialmente ao presidente da direcção:
  - a) Convocar as reuniões da direcção e dirigir os seus trabalhos;

- b) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da Associação;
- d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
- e) Exercer todas as outras funções que sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

2 — Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente da direcção, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

3 — Aos secretários e ao vogal compete, para além da cooperação com o presidente, exercer as funções próprias dos seus cargos e as que lhes forem atribuídas.

#### Artigo 32.º

##### Reuniões

1 — A direcção reunirá sempre que julgue necessário, mas é recomendável que reúna no mínimo uma vez em cada mês.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constando do respectivo livro de actas.

3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da Associação.

4 — De cada reunião será lavrada acta em livro próprio com relato dos trabalhos e indicação das deliberações tomadas e nomes dos membros presentes.

#### Artigo 33.º

##### Vinculação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias as assinaturas conjuntas do presidente ou de um vice-presidente com a de um tesoureiro.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director ou por funcionário qualificado a quem estejam atribuídos poderes para tanto.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

#### Artigo 34.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por três elementos, sendo um presidente, um secretário e um relator.

#### Artigo 35.º

##### Competências

1 — Examinar os livros da escrita e fiscalizar os actos de administração financeira.

2 — Dar parecer sobre o relatório e contas apresentado pela direcção.

3 — Dar parecer sobre as aquisições e as alienações de bens imóveis para e da Associação.

4 — Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos presentes estatutos.

#### Artigo 36.º

##### Atribuições do presidente

1 — Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal.

2 — Assinar o livro de actas do conselho fiscal.

3 — Exercer todas as funções que lhe são atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões e deliberações

1 — O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros ou a pedido da direcção ou da mesa da assembleia geral.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção, e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

#### Artigo 38.º

##### Receitas

Constituem receitas da Associação:

- 1) O produto das jóias e as quotas dos associados;
- 2) Os juros e outros rendimentos de bens que possuir;
- 3) Outras receitas eventuais regulamentares;
- 4) O produto das multas aplicadas a associados nos termos dos estatutos;
- 5) Donativos ou quaisquer outras receitas que possam resultar do legítimo exercício da actividade ou que por lei lhe venham a ser atribuídas.

#### Artigo 39.º

##### Despesas

Constituem despesas da Associação:

- 1) Todos os pagamentos relativos ao pessoal, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias e regulamentares;
- 2) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo.

### CAPÍTULO V

#### Disposições gerais

#### Artigo 40.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 41.º

##### Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a 10 % dos associados inscritos e no pleno gozo dos seus direitos.

2 — O disposto do número anterior aplica-se também à alteração do regulamento eleitoral.

3 — A convocação da assembleia geral para o efeito do disposto neste artigo deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 21 dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

#### Artigo 42.º

##### Dissolução da Associação

1 — A Associação poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados e mediante convocação nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

#### Artigo 43.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal e depois de parecer jurídico, se for necessário.

Registados em 24 de Novembro de 2005 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 114, a fl. 54 do livro n.º 2.

#### **APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral Cancelamento do registo dos estatutos**

Nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, faz-se saber que na assembleia geral realizada no dia 29 de Setembro de 2005 foi deliberada a extinção da APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral, com integração na ANIP — Associação Nacional dos Industriais da Pedra.

Com a integração transfere-se para a ANIP — Associação Nacional dos Industriais da Pedra todo o património da APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral.

Em consequência, procede-se ao cancelamento do registo dos respectivos estatutos, registados nestes serviços em 18 de Julho de 1975, com efeitos a partir da

publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 24 de Novembro de 2005, ao abrigo do artigo 521.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 112, a fl. 53 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

### **ANTRAL — Associação Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis Ligeiros — Eleição em 17 de Novembro de 2004 para mandato de três anos (triénio 2005-2007).**

#### **Direcção**

Presidente — Manuel Lourenço, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 670, representada por Florêncio Plácido de Almeida, bilhete de identidade n.º 1542406, arquivo de Lisboa.

Vice-presidente — António Monteiro & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 587, representada por José Faria Monteiro, bilhete de identidade n.º 3158884, arquivo do Porto.

Vogais:

Táxis Lopes e Galhardo, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 1085, representada por Armando Lopes, bilhete de identidade n.º 561225, arquivo de Lisboa.

F. Silva Pereira, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 4092, representada por Francisco da Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 5037678, arquivo de Lisboa.

Táxis sobre Rodas, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 1245, representada por Manuel Gaspar da Silva, bilhete de identidade n.º 6839487, arquivo de Lisboa.

Vogais substitutos:

M. P. T. — Motoristas Profissionais Táxis, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 9123, representada por José Domingos de Oliveira Pereira, bilhete de identidade n.º 5509136, arquivo de Lisboa.

Auto Táxis Amol, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 2606, representada por Henrique Alves Cardoso, bilhete de identidade n.º 5772928, arquivo de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 18 de Novembro de 2005.

### **Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria — ANASEL — Eleição em 27 de Outubro de 2005 para um mandato de três anos (triénio de 2005-2008).**

#### **Direcção**

#### **Corpos gerentes**

Presidente — Lavandaria Quinta das Palmeiras, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Alberto Limpo Salvada, filho de Francisco Salvada e de Jerónima da Conceição Limpo Salvada, residente em Oeiras, natural de Beja, nascido em 25 de Março de 1943, casado, portador do bilhete de identidade n.º 168398, passado pelo arquivo de identificação de Oeiras, empresário.

Vice-presidente — Glória a Seco — Lavandarias, L.<sup>da</sup>, representada por Raul dos Santos Neves, filho de Rogério Vasques das Neves e de Elvira da Luz dos Santos, residente em Cascais, natural de Lisboa, nascido em 29 de Novembro de 1936, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2139605, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

Director — Rapiseco Limpeza a Seco, L.<sup>da</sup>, representada por José Joaquim Gonçalves, filho de António João e de Adélia Maria Gonçalves, residente em Massamá, natural de Alcoutim, nascido em 31 de Agosto de 1953, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5095175, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresário.

Director — Lavandaria Quinta das Palmeiras, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Runa Sequeira de Limpo Salvada, filho de Rui Alberto Limpo Salvada e de Maria de Lurdes Runa Sequeira Salvada, residente em Oei-

ras, natural de Lisboa, nascido em 26 de Março de 1975, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 10582732, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

Director — Alexandre e Jorge, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Alexandre da Costa Laranjeira, filho de António Henrique Barros Laranjeira e de Maria Alice Gomes da Costa, residente em Massamá, natural de

Lisboa, nascido em 22 de Setembro de 1972, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10046640, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresário.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 24 de Janeiro de 2005.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores do Teatro Nacional D. Maria II, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de trabalhadores de 28 de Setembro de 2005, à alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 4, de 27 de Fevereiro de 1982.

##### **Preâmbulo**

Os trabalhadores do Teatro Nacional D. Maria II, S. A., com sede na Praça de D. Pedro IV, em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição da República, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade para a defesa de seus interesses e direitos, procedem à revisão dos estatutos que vigoraram desde 17 de Dezembro de 1981, adequando-os à realidade da legislação em vigor e, outrossim, ao novo modelo orgânico da instituição Teatro Nacional D. Maria II, transformada pelo Decreto-Lei n.º 65/2004, de 23 de Março, em sociedade anónima de capitais públicos, pelo que aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

##### **Artigo 1.º**

###### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do Teatro Nacional D. Maria II, S. A.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes

à intervenção democrática dos trabalhadores do Teatro Nacional D. Maria II, S. A., a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador do Teatro Nacional D. Maria II, S. A., pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

##### **Artigo 2.º**

###### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

##### **Artigo 3.º**

###### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores do Teatro Nacional D. Maria II, S. A., conforme a definição do artigo 1.º

##### **Artigo 4.º**

###### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 20% dos trabalhadores do Teatro Nacional D. Maria II, S. A.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% dos trabalhadores do Teatro Nacional D. Maria II, S. A.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

##### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

## Artigo 16.º

### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

## Artigo 17.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

## Artigo 19.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;

- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida

a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### **Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### **Gestão de serviços sociais**

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

##### **Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT**

#### Artigo 26.º

##### **Tempo para o exercício de voto**

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### **Plenários e reuniões**

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao

limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a sub-comissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### **Acção da CT no interior da empresa**

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### **Crédito de horas**

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior a quarenta horas mensais.

#### Artigo 33.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial os previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### Artigo 38.º

##### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus

direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 39.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 40.º

##### Composição

1 — A CT é composta por três elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis intercaladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

## Artigo 44.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

## Artigo 45.º

### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

## Artigo 46.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 47.º

### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de findos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

## Artigo 48.º

### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## Artigo 49.º

### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à Comissão Coordenadora da Região de Lisboa (CIL).

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## Disposições gerais e transitórias

### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

### Artigo 51.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa

### Artigo 52.º

#### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 53.º

#### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa.

### Artigo 54.º

#### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 55.º

#### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalha-

dores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, 10% de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 62.º

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### **Mesas de voto**

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### **Boletins de voto**

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### **Acto eleitoral**

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 67.º

### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 68.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

## Artigo 69.º

### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encer-

ramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 70.º

### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

## Artigo 71.º

### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 74.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 75.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 18 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 140/2005, a fl. 94 do livro n.º 1.

## Comissão de Trabalhadores da EMEL — Empresa Pública Municipal de Estacionamento de Lisboa, E. M.

Estatutos aprovados na assembleia geral de 2 de Setembro de 2005.

### CAPÍTULO I

#### Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

##### Artigo 1.º

###### Definição, âmbito e organização

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa — EMEL, E. M.

2 — São trabalhadores permanentes os que devam entender-se exercerem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitada ou subempreitada com a empresa.

4 — Como membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço e carácter democrático e de massas na sua intervenção na vida EMEL, E. M.

##### Artigo 2.º

###### Direitos dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos estatutários do colectivo;
- b) Subscrever projectos de alteração dos estatutos;
- c) Subscrever requerimentos de convocatória do plenário;
- d) Subscrever propostas e menções;
- e) Participar nas discussões e votações;
- f) Todas as demais decorrentes da lei e destes estatutos.

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

##### Artigo 3.º

###### Órgãos colectivos dos trabalhadores

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

## CAPÍTULO II

### O plenário — Natureza e competência

#### Artigo 4.º

##### Plenário

O plenário é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 6.º;
- e) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil;
- f) Aprovar a adesão a comissões coordenadoras.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

1 — Quando requerido por iniciativa própria da CT, o plenário é convocado com antecedência de, no mínimo, 10 dias desde data da sua realização.

2 — Quando requerido por no mínimo 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, a CT, no prazo de no máximo 20 dias contados a partir da recepção do requerimento, deve fixar a data da reunião e proceder à convocatória, que deverá ter lugar nos 30 dias subsequentes.

3 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos e deverá ser entregue à CT em funções.

4 — O plenário será convocado por meio de anúncios colocados nos locais destinado à afixação de informações e distribuída pelos trabalhadores nos locais de trabalho, sem que afecte o normal funcionamento da empresa.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões

1 — O plenário reúne, ordinariamente, uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e votação sobre as despesas e receitas da CT.

2 — O plenário reúne, extraordinariamente, sempre para que tal seja convocado, nos termos previstos nos artigos 6.º e 8.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário urgente

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários serão feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Quórum e deliberações

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem, pelo menos, 100 ou 10% dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa a participação mínima no plenário dos trabalhadores deve corresponder a 51% dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT ou seus membros;
- b) Destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- c) Alteração dos estatutos;
- d) Declaração da empresa em situação económica difícil.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação pode-se fazer por boletim de voto ou braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é directo e secreto nas votações referente às matérias constantes das alíneas *a)*, *b)*, *e)* e *f)* do artigo 5.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e sua regulamentação e pela forma indicada nestes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre a destituição da CT ou dos seus membros e as alterações dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## CAPÍTULO III

### Da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir na reorganização dos serviços da empresa;
- c) Defender os interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Participar nos serviços sociais da empresa;
- f) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou por outras normas aplicáveis ou por estes estatutos lhes sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

#### Artigo 14.º

##### Relação com a organização sindical

1 — No disposto no artigo anterior, e em especial na alínea *d*) do n.º 1, sem prejuízo de atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores, devem ambos os órgãos (organização sindical e CT) entenderem-se nas formas de organização dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não pode ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representantes dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres das Comissões de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e competências, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores em toda a actividade do colectivo de trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, bem como reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a publicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras CT;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem e pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos seguintes direitos e poderes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de funcionamento e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e contributiva do funcionamento, designadamente nos domínios da racionalização do sistema funcional, da actualização técnica e da simplificação burocrática;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, a qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e de segurança;
- e) Participar, por escrito, às entidades competentes a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou disposições imperativas do plano;

- f) Defender junto dos órgãos de gestão e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

### Artigo 17.º

#### Reuniões com os órgãos de gestão

1 — A CT tem o direito e o dever de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo serão sempre lavradas actas, assinadas imediatamente pelos presentes.

### Artigo 18.º

#### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Definição dos objectivos da empresa;
- b) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- c) Definição das linhas gerais de funcionamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Gestão de pessoal, estabelecimentos dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e balancetes;
- f) Modalidades de financiamento;
- g) Encargos fiscais e parafiscais;
- h) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projecto de reconversão da actividade funcional da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito a que lhes sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao órgão de gestão da empresa.

6 — Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder por escrito, prestando as informações

requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até no máximo 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

### Artigo 19.º

#### Obrigatoriedade de parecer prévio

A CT não pode deixar de exercer o direito, que é lhe conferido, de emitir parecer obrigatório sobre determinadas matérias.

### Artigo 20.º

#### Direitos da Comissão de Trabalhadores

O controlo da gestão, a intervenção na reorganização de serviços, a defesa dos interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores são exercidos pela CT, que não os pode delegar, de acordo com o expresso na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

### Artigo 21.º

#### Participação nos processos de reestruturação da empresa

Em especial, para efeitos de reestruturação, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, no prazo de 10 dias, sobre os planos ou projectos previstos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subjacentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de se reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou entidades legalmente competentes.

### Artigo 22.º

#### Tempo para o exercício de voto

Os trabalhadores têm direito ao exercício de voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa nem dos direitos dos trabalhadores.

### Artigo 23.º

#### Reuniões na empresa

As reuniões de trabalhadores na empresa deverão ser convocadas de acordo com o expresso na lei e nestes estatutos.

### Artigo 24.º

#### Acção da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende nomeadamente o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

## Artigo 25.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

A CT tem o direito de afixar em local próprio e a distribuir, durante o horário de trabalho, todos os documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 26.º

### Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição pela direcção da empresa.

## Artigo 27.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter dos órgãos de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

## Artigo 28.º

### Solidariedade

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem o direito de beneficiar, na sua acção, da solidariedade que une, nos mesmos objectivos fundamentais, todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é independente das entidades empregadoras, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibida às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação de comissões de trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividades ou, de qualquer modo, influir sob as comissões de trabalhadores.

## Artigo 30.º

### Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

Os membros da CT gozam de protecção legal nos termos da lei aplicável.

## Artigo 31.º

### Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

Os membros da CT não podem ser transferidos de local do seu trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

## Artigo 32.º

### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade jurídica, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciados, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 37.º

## Artigo 33.º

### Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, em Lisboa, na Avenida de Berna, 1.

## Artigo 34.º

### Composição da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é composta por cinco membros efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento da lista de suplentes, e sucessivamente.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, à qual incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

## Artigo 35.º

### Duração do mandato

1 — A duração do mandato da CT é de três anos.

2 — A CT entra em exercício depois de publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* os resultados da eleição.

## Artigo 36.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o elemento da CT que faltar injustificadamente a 5 reuniões seguidas ou 10 interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, de acordo com o artigo 34.º

## Artigo 37.º

### Deliberações da Comissão de Trabalhadores

1 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe o quórum dos seus membros.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, os membros da CT poderão delegar entre si a sua competência.

3 — A suspensão do mandato por tempo indeterminado, por qualquer membro da CT, determina a sua substituição pelo primeiro elemento suplente designado da sua lista.

#### Artigo 38.º

##### **Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros.

#### Artigo 39.º

##### **Reuniões da Comissão de Trabalhadores**

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos que as justifiquem e a requerimento de, pelo menos, um dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve tornar públicas as deliberações das suas reuniões.

4 — A CT deve lavrar acta das suas reuniões em livro próprio.

#### Artigo 40.º

##### **Coordenação da Comissão de Trabalhadores**

A actividade é coordenada por um dos seus membros, eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Regulamento eleitoral**

#### Artigo 41.º

##### **Sistema eleitoral**

A CT é eleita de entre as listas apresentadas, por sufrágio directo, universal e secreto de acordo com o método proporcional.

#### Artigo 42.º

##### **Apresentação das candidaturas**

1 — Só podem concorrer listas que sejam subscritas por no mínimo 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

4 — A lista deve conter, na data da sua apresentação, uma declaração subscrita por todos os preponentes devidamente identificados pelo nome completo e respectivo local de trabalho.

5 — A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega com data, hora e letra atribuída à lista.

6 — A atribuição da lista é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na lista A.

7 — Para correcção de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de quarenta e oito horas para a rectificação das irregularidades verificadas.

8 — Terminado o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 43.º

##### **Composição e competência da comissão eleitoral**

1 — A comissão eleitoral é constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente e um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respectivo horário;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar as reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

4 — Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos para interesse dos trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

#### Artigo 44.º

##### **Do acto eleitoral, local e horário de votação**

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa ou estabelecimentos.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho.

5 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência de no mínimo 30 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, o local ou locais, o horário e objecto, sendo remetida cópia ao órgão de gestão da empresa.

6 — Com a convocatória da votação, deve ser publicado o respectivo regulamento.

7 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

#### Artigo 45.º

##### **Caderno eleitoral**

O empregador deverá entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedam à convocação da votação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da convocação, que deverá conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da votação.

#### Artigo 46.º

##### **Mesas de voto**

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — Os trabalhadores dos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimentos diferentes.

3 — As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento ou empresa.

4 — Os trabalhadores nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores têm o direito de votar durante o seu horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, de votar por correspondência.

5 — Compete à mesa dirigir todos os trabalhos do acto da votação.

6 — Antes do início da votação, o presidente mostrará aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

7 — Afastado da mesa, deverá constar um local onde o votante poderá exercer o direito a voto, devendo assinalar com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

8 — A urna, acompanhada pelos delegados, poderá circular na área de trabalho a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

#### Artigo 47.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais designados pela comissão eleitoral e escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Os elementos constituintes da mesa de voto dirigem a respectiva votação, sendo dispensados da respectiva prestação de trabalho.

3 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterà igualmente a composição da mesa de voto, as horas de início e de fecho da votação e os delegados das listas, bem como todas as ocorrências verificadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa de voto, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 48.º

##### **Boletins de voto**

1 — O voto é expresso em boletim de voto da forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim serão impressas as designações das candidaturas concorrentes e respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo de comissão eleitoral, que assegura o seu funcionamento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a voto por correspondência.

#### Artigo 49.º

##### **Voto por correspondência**

1 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que estejam ausentes do serviço por motivos de férias, baixa, licenças, etc.

2 — É permitido ainda o voto por correspondência em locais onde não existam condições para deslocação da mesa de voto.

3 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral, até vinte e quatro horas antes do fecho da votação e só por esta poderão ser abertos.

4 — O votante, depois de votar, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, noutro envelope, que enviará por correio.

5 — Compete à mesa de voto correspondente descarregar no caderno eleitoral com a designação «Voto por correspondência» e a abertura do envelope e introduzir o boletim de voto na urna.

## Artigo 50.º

### Votos brancos e nulos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadro assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadro correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo aquele em que a cruz que, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao destino nas condições previstas nestes estatutos.

## Artigo 51.º

### Apuramento dos votos

1 — A abertura das urnas e o apuramento dos votos têm lugar em simultâneo em todas as mesas de voto.

2 — Na mesa de voto será lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no fim e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela os registos de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação no prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra a acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, por fim, proclama os resultados.

## Artigo 52.º

### Publicidade do resultado da eleição

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela e ao ministério do emprego, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

## Artigo 53.º

### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

## Artigo 54.º

### Disposições finais

1 — Os presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição de nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 24 de Novembro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 141, p. 94 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa — C. I. L. — Eleição em 13 de Julho de 2005 para um mandato de três anos (triénio de 2005-2008).**

#### **Elementos de identificação dos(as) eleitos(as) (para o mandato de 2005-2008)**

Membros efectivos:

João Carlos Bento Lopes, da CT da EMEF, bilhete de identidade n.º 5394509, 21 de Junho de 2004, Lisboa.

Ernesto Simões Ferreira, da CT da Tudor, bilhete de identidade n.º 5066209, 20 de Outubro de 2004, Lisboa.

Maria de Fátima M. Messias, da CT da CIMPOR, bilhete de identidade n.º 6064945, 15 de Junho de 2004, Lisboa.

Francisco Ferrer de Lima, da CT da PT, bilhete de identidade n.º 6020618, de 18 de Julho de 1997, Lisboa.

Isabel Maria S. Lopes de Faria, da CT do Sheraton, bilhete de identidade n.º 5204859, de 29 de Dezembro de 2004, Lisboa.

José António Horta Cordeiro, da CT da Carris, bilhete de identidade n.º 2225021, de 11 de Janeiro de 2000, Lisboa.

Manuel Jerónimo Varela, da CT da ROBIALAC.

Mário Jorge, da CT do Metro.

Nuno Rei, da CT da TAP.

Ricardo Alexandre M. Neves, da CT da INCM, bilhete de identidade n.º 10563240, de 24 de Abril de 2003, Lisboa.

Vítor Manuel Lopes Dinis, da CT da CPPE, bilhete de identidade n.º 2647711, de 27 de Agosto de 2004, Lisboa.

#### Membros suplentes:

Alfredo Soares, da CT do Ritz.

Aureliano Conceição, da CT da Triunfo.

Bento Chorão, da CT da SCOTTURB.

António Domingos J. Sousa, da CT da SGSP, bilhete de identidade n.º 6604803, de 22 de Dezembro de 2003, Lisboa.

Francisco Gonçalves, da CT da PT.

Jorge Canadelo, da CT da CGD.

Luís Figueiredo, da CT da GM.

Luís Filipe Castro, da CT da EDP/REN, bilhete de identidade n.º 4713340, de 29 de Dezembro de 1998, Lisboa.

Manuel Alves, da CT da CP.

Manuel António B. Florêncio, da CT da Carris, bilhete de identidade n.º 6023123, de 20 de Abril de 2001, Lisboa.

Ricardo Pina, da CT da LEVER.

Registados em 24 de Novembro de 2005, ao abrigo do artigo 350, n.º 5, alínea *b*), do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 142 do livro n.º 1, a p. 94.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **LBC TANQUIPOR, Movimentação e Armazenagem de Líquidos, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 22 de Novembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores

para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa LBC TANQUIPOR, Movimentação e Armazenagem de Líquidos, L.<sup>da</sup>:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 1 de Março de 2006 realizar-se-á na LBC TANQUIPOR, Movimentação e Armazenagem de Líquidos, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial do Barreiro, caixa postal 5158, 2831-904 Barreiro, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **BAMISO — Produção e Serviços Energéticos, S. A. — Eleição, em 10 de Outubro de 2005, dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho.**

De acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005:

Efectivos:

Carlos Manuel Valente Dias.  
José Manuel Pinho Tavares.

Suplentes:

Duarte Nuno Henriques Barbosa.  
Francisco António Moutela Figueira.

Registados em 18 de Novembro de 2005, ao abrigo do artigo 278.º do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 31/2005 do livro n.º 1, a p. 4.

### **Companhia Industrial de Resinas Sintéticas — CIRES, S. A. — Eleição, em 10 de Outubro de 2005, dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho.**

De acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005:

Efectivos:

Carlos Manuel Valente Dias.  
José Manuel Pinho Tavares.

Suplentes:

Duarte Nuno Henriques Barbosa.  
Francisco António Moutela Figueira.

Registados em 18 de Novembro de 2005, ao abrigo do artigo 278.º do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 30/2005 do livro n.º 1, a p. 4.

### **Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A. Eleição em 7 de Outubro de 2005**

Efectivos:

Armando Pereira Feteira.  
Virgílio Manuel Rosário Cardal.  
Carlos Manuel Domingues Graça.  
Carlos Alberto Fernandes Duarte.

Suplentes:

Cristina Maria Pereira Ferreira.  
Avelino Carvalheiro Silva Barbeiro.  
Nélio Jorge Pereira Duarte.  
Vítor Miguel Silva Ferreira.

*Observação.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por os trabalhadores ou o sindicato não terem enviado à DGERT a comunicação da mesma, como manda o n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 23 de Novembro de 2005, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 32, a fl. 4 do livro n.º 1.

## 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, reportada a 11 de Novembro de 2005)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa — alvará n.º 486/2005.
- 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.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- 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, 1150-280 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, 2785-632 São Domingos de Rana — 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.
- 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.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Cónego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavadrede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1050 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 — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 484/2005.
- 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.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ester Bettencourt Duarte, lote 76, 9.º, esquerdo, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 489/2005.

- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 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, 4445-245 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa 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, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- 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.
- 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>, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arroiteias, Alhos Vedros, 2860 Moita — 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.
- CEDMAD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pico de São João, 43, 9000 Funchal — alvará n.º 494/2005.
- 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 Alcabideche — alvará n.º 25/91.
- 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 Lereno, 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.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 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.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- 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 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.
- 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, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- 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.
- Epalmo Europa — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de São Lourenço, 121, 1.º, salas 1 e 6, 4446 Ermesinde — alvará n.º 491/2005.
- 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>, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º D, Santo André, 2830-222 Barreiro — 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.
- 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.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armando Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário — alvará n.º 490/2005.
- 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.
- 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 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- 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>, Rua da Praça do Norte, loja, 10, Bairro da Encarnação, 1800 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. António Joaquim Granjo, 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, 3800-167 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.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, 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, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de castro, 8 e 8-A, 2745 Queluz — 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 Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 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.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvares, 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>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 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.
- 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.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 109, Arrotozinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Algodeia, 21-B, 2900-209 Setúbal — alvará n.º 482/2005.
- 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, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- Luís Miguel Martins — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha — alvará n.º 492/2005.
- 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 Ccém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — 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, 1170-014 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.
- 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.
- MULTICEDE — 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.
- 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 de Babelos, 2690 Santa Iria de Azoia — 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, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- 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 do Infante Santo, 50-C, 3.º, direito, 1350-379 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- 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, apartado 88, 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.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- 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>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 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>, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — 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, 2584-908 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.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Américo Durão, lote 1, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup> (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600-618 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, 1800 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 de Babelos, 2690 Santa Iria de Azoia — 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, 2615-080 Alverca — 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.
- 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, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDA — 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.
- ROMTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de David Leandro da Silva, 28, 2.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 487/2005.

- 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>, Avenida de João XXI, 70, escritório 1, 1000-304 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Empresa 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>, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- 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., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2669-908 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, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., 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.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa — alvará n.º 273/99.
- Tempo & 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>, Rua de Adelino Palma Carlos, lote 19, 2, Quinta do Gato Bravo, 2810-352 Feijó — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 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, 2955-010 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores de Baixo, Feijó, 2800 Almada — 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.
- ULTILPREST — 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.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim — alvará n.º 485/2005.
- 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.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas — alvará n.º 493/2005.
- 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.

